ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
DI COOP LIGURIA AREA CONTRATTUALE IPERMERCATI

(1.7.2014 - 30.06.2017)

Addì, 20 ottobre 2014, in Arenzano, tra Coop Liguria scc, Divisione Ipermercati, rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione Francesco Berardini, assistito dal responsabile delle politiche del personale, Maurizio Fasce, dal responsabile organizzativo della Rete di vendita, Giovanni Clavarino, dai manager delle risorse operative Andrea Mantero e Luca Olivieri *per una Parte*

E dalle RSU ed RSaU degli ipermercati liguri, assistite dalle segreterie Regionali e Territoriali liguri delle OOSS di categoria Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS-UIL *per l'altra Parte*

Si è stipulato il presente Accordo Integrativo Aziendale.

TITOLO I – QUADRO DI RIFERIMENTO

1. FONTI, SFERA DI APPLICAZIONE, STESURA, DECORRENZA E DURATA

1. 1 Il presente Accordo integrativo aziendale dell'Area Ipermercati è stato stipulato ai sensi dell'art. 10 del CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa 1/1/2011, dell'Accordo tra governo e parti sociali del 23/7/93 e successivi rinnovi, dell'Accordo per lo sviluppo e per nuove relazioni sindacali, firmato a Roma presso il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, tra le Parti stipulanti il CCNL, il 16/4/2007.

1.2 È costituito da disposizioni unitarie ed inscindibili, innovative rispetto ai precedenti accordi e pertanto ne annulla e sostituisce integralmente ogni disposizione di pari oggetto sottoscritta prima dell'1/7/2014.

1.3 Si applica al personale di Coop Liguria Divisione Ipermercati impiegato all'interno di punti di vendita con superficie superiore a 2. 500 metri quadrati situati nella regione Liguria e al personale di Coop Liguria Divisione Ipermercati impiegato negli uffici e nelle funzioni centrali, rimanendo escluse le unità produttive nelle quali vigono specifici Accordi di Stabilimento, stipulati in deroga alla contrattazione integrativa aziendale.

Relativamente all'accordo di Avvio dell''Ipercoop Albenga' del 16. 10. 2010 viene abrogato anzi la sua naturale scadenza il penultimo periodo dell'art. 3 relativo alla quantità di prestazioni domenicali annue al fine di consentire l'applicazione immediata della regolamentazione prevista dal presente accordo.

Relativamente all'accordo di Avvio dell''Ipercoop La Spezia' del 12. 10. 2011 viene abrogato anzi la sua naturale scadenza l'ultimo periodo dell'art. 4 relativo alla quantità di prestazioni domenicali annue al fine di consentire l'applicazione immediata della regolamentazione prevista dal presente accordo.

Relativamente all'accordo collettivo dell''Ipercoop Il Gabbiano di Savona'del 7. 2. 2012 viene abrogato anzi la sua naturale scadenza l'art. 2, punto 1) lettere a), b), c) e d) relativi alla regolamentazione del lavoro domenicale, delle ferie estive e del limite della flessibilità FT, al fine di consentire l'applicazione immediata della regolamentazione prevista dal presente accordo.

1.4 Il presente Accordo integrativo, per il contesto di crisi in cui si colloca, trova la sua finalità principale nella tutela dell'occupazione esistente e del suo reddito, nel consentire alla Cooperativa di competere migliorando al tempo stesso la qualità dei contratti di lavoro anche attraverso la sperimentazione di forme innovative di partecipazione diretta del personale. Ha pertanto valore di contratto stipulato ai sensi art. 8 del DL n. 138/2011 (convertito in legge 148/2011).

1.5 Ai sensi dell'art. 9, lettera b), primo comma del vigente CCNL, le parti concordano che la stesura definitiva del testo del presente Accordo avverrà entro 90 giorni dalla conclusione della trattativa in corso per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di comparto, al fine di recepirne ed armonizzarne i contenuti previo confronto per quelli rinviati al secondo livello di contrattazione. A tale fine potranno essere attivati, con particolare riferimento alla classificazione, specifici gruppi di lavoro. Nelle more della stesura definitiva, tutte le norme contenute nel presente Accordo eventualmente in contrasto con tale normativa di livello superiore si intendono automaticamente abrogate e sostituite dalla stessa.

1.6 Le Parti, nel valutare necessaria una maggiore flessibilità dei diversi aspetti inerenti il rapporto di lavoro e la prestazione lavorativa – fermo restando la facoltà di Coop Liguria di dare immediata attuazione, previa informazione, alle possibili imminenti innovazioni normative - si impegnano ad attivare immediatamente tutti i confronti necessari per l'applicazione di eventuali norme di legge rinviate all'accordo tra le parti a livello aziendale.

1.7 Salvo esplicite diverse decorrenze e durate di singoli articoli, il presente Accordo ha decorrenza dall'01. 07. 2014 e durata sino al 30. 06. 2017. Qualora le parti non ne diano disdetta, a mezzo raccomandata, con almeno quattro mesi di anticipo sulla scadenza esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno.

1.8 Nel mese di febbraio 2016 verrà effettuata una verifica sulle modalità e sugli strumenti adottati per la gestione delle presenze festive e domenicali il cui aumento procapite si è reso necessario a fronte della difficile congiuntura economica e a seguito della maggiore stabilità occupazionale realizzata. Nel mese di febbraio 2017 verrà verificata la loro effettiva efficacia per gestire la situazione competitiva e recessiva in atto, dando luogo ai confronti necessari per il rinnovo dell'accordo integrativo in scadenza, le parti si impegnano, a fronte di un eventuale sensibile miglioramento delle vendite e conseguente possibilità di incremento dell'occupazione, tale da permettere soluzioni organizzative atte a ridurre il numero di domeniche e festività procapite, a riesaminare quanto previsto nel successivo art. 15. 4. Inoltre le parti si in-

contreranno tempestivamente per adeguare la presente normativa alle eventuali modifiche delle norme di legge che regolano le aperture festive.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

2. CONCERTAZIONE

2.1 Le relazioni sindacali improntate alla cultura e alla prassi concertativa contribuiscono a rafforzare la capacità competitiva dell'impresa cooperativa, il raggiungimento dei suoi obiettivi di promozione economica e sociale dei Soci e dei consumatori, e conseguentemente il miglioramento del livello e della qualità dell'occupazione.
Per le parti la concertazione, praticata secondo gli indirizzi del CCNL e del 'Protocollo Governo Parti Sociali del luglio 1993', formalizzata sin dall'accordo del 1997 ed i successivi rinnovi, è lo strumento con il quale perseguire i propri scopi sulla base di valutazioni condivise e di interessi e valori comuni, al fine di pervenire a soluzioni efficaci e di prevenire l'insorgere di situazioni di conflitto.

2.2 Le parti convengono che la condizione fondamentale per l'esercizio della concertazione e della partecipazione è il riconoscimento delle esigenze vitali della Cooperativa quale elemento indispensabile per la sua capacità di svilupparsi, e di competere e, conseguentemente, per salvaguardare ed ampliare l'occupazione e per corrispondere alle fondamentali esigenze del personale.

2.3. Fermo restando che sin dal luglio 1993 il sistema di relazioni sindacali è articolato su due livelli, nazionale ed aziendale, al fine di qualificarlo e rafforzarlo ulteriormente, le parti decidono di regolare le relazioni anche a livello di singola unità produttiva, attraverso il 'Modello Partecipativo Ipermercati' di seguito esposto, con l'assunzione di impegni reciproci il cui rispetto è condizione necessaria per l'esistenza del sistema stesso.

3. DEFINIZIONI, LIVELLI E STRUMENTI

3.1 Le relazioni sindacali si realizzano mediante l'esercizio di:
- informazione: la trasmissione programmata di informazioni di interesse comune, nel rispetto degli obblighi di riservatezza derivanti dalle norme di legge e di CCNL;
- confronto: lo scambio di informazioni, opinioni e valutazioni, svolto nella pari dignità tra le parti, preventivamente all'assunzione di decisioni, ferma restando la successiva piena responsabilità ed autonomia di scelta delle parti;
- negoziazione: l'esercizio di un confronto finalizzato al raggiungimento di un accordo tra le parti.

3.1.1 Le prerogative delle RSU previste dal presente accordo integrativo aziendale vengono estese anche alle RSA concordemente nominate, previo accordo, nelle more della elezione della RSU nelle nuove unità produttive, e per il periodo concordato e concordemente definite RSaU.

3.2 LIVELLI E TITOLARI DELLE RELAZIONI
Il Modello Partecipativo Ipermercati, aggiunge al livello aziendale costituito dalle parti firmatarie del presente accordo, anche un livello di relazioni in ogni singolo ipermercato, costituito dal direttore, o da un suo rappresentante, e dalla RSU.
In tale livello le relazioni sindacali sono limitate esclusivamente alla informazione ed al confronto, rimanendo la negoziazione di competenza del solo livello aziendale, secondo quanto espressamente demandato dal CCNL.

4. MODELLO PARTECIPATIVO IPERMERCATI

4.1 OBIETTIVI CONDIVISI
Gli obiettivi condivisi posti alla base del Modello Partecipativo Ipermercati sono i seguenti:
- migliorare e difendere la capacità competitiva e di sviluppo della Cooperativa;
- rafforzarne il ruolo di tutela dei Soci e dei consumatori e dello sviluppo di un consumo sostenibile;
- salvaguardare l'occupazione stabile e creare le condizioni per promuoverne di nuova, corrispondendo quanto possibile alle esigenze del personale.

4.2 AMBITI DI INTERLOCUZIONE
Il Modello Partecipativo Ipermercati trova applicazione nelle seguenti aree tematiche di confronto e di informazione:
a) area di ipermercato;
b) area di processo di ipermercato (servizio logistico, servizio relazionale, risorse operative);

c) area di reparto di ipermercato.

4.3 INFORMAZIONE

4.3.1 Compatibilmente con le esigenze di riservatezza e di rispetto delle norme sulla *privacy* e di tutela della capacità competitiva della Cooperativa, verranno scambiate informazioni preventive e consuntive sulle seguenti materie:

a) andamento delle vendite e degli obiettivi di retribuzione variabile;
b) sicurezza sul lavoro, infortuni sul lavoro e misure ed attività finalizzate alla loro prevenzione;
c) prospettive del settore distributivo nell'ambito di influenza dell'ipermercato;
d) rilevanti investimenti e progetti di innovazione tecnologica;
e) rilevanti modifiche delle tipologie di servizio;
f) iniziative commerciali e sociali a favore dei Soci e dei consumatori;
g) formazione;
h) pari opportunità;
i) ricadute sull'organizzazione del lavoro e sul servizio delle assenze in tutte le loro forme, con particolare riferimento all'assenteismo 'opportunistico';
j) organici e tipologie di rapporto di lavoro (attraverso il prospetto adottato);
k) quantità delle ore di assenza, presenza ordinaria, supplementare e straordinaria registrate in ogni processo dell'ipermercato ad ogni quadrimestre, ciascuno corrispondete allo specifico ciclo commerciale (attraverso il prospetto adottato);
l) saldo e residuo delle ore di permesso sindacale;
m) somma delle ore cedute e di quelle ricevute dai singoli reparti nel corso dell'anno;
n) informazioni sui contratti a termine.

4.4 CONFRONTO

4.4.1 Il confronto potrà essere concordemente aperto sulle seguenti materie:

a) modifiche strutturali ritenute concordemente significative dell'organizzazione del lavoro di interi processi dell'ipermercato (es. : modifiche significative di un processo aziendale - servizio logistico e servizio relazionale, risorse operative - dell'organizzazione del lavoro di un reparto);
b) ristrutturazioni dell'unità produttiva;
c) esigenze formative;
d) vestiario e strumentazioni di lavoro in genere;
e) sicurezza sul lavoro;
f) pari opportunità;
g) monitoraggio dell'applicazione delle norme di cui al titolo III del presente AIA ('Welfare cooperativo');
h) variazioni strutturali dell'organico ovvero variazioni temporanee ritenute concordemente consistenti per durata dell'arco temporale e/o per entità delle stesse.

4.4.2. La richiesta di confronto potrà essere presentata da entrambe le parti. Esso verrà attivato, con il comune accordo, entro 6 giorni dalla richiesta e si dovrà concludere – salvo diverso accordo consensuale o comprovate esigenze - entro i 7 giorni successivi la sua apertura.

4.4.3. Il confronto verrà svolto nel principio della pari dignità tra le parti, fermo restando che al termine dello stesso ciascuna Parte sarà libera di assumere le proprie scelte e responsabilità.

4.4.4 Il confronto è finalizzato a migliorare la gestione, a favorire lo sviluppo di rapporti costruttivi e una maggiore comprensione tra le parti nel rispetto reciproco dei ruoli. Il confronto inoltre deve svolgersi con modalità e tempi tali da non creare difficoltà nella gestione, particolarmente quando è richiesta l'attuazione di decisioni tempestive. Su base consensuale potrà – ove possibile - superare i vincoli di tempo e potrà essere sviluppato anche mediante l'istituzione di comitati misti paritetici di lavoro su materie da individuare concordemente tra le parti.

4.5 COMUNICAZIONI

4.5.1 Per affrontare problematiche urgenti la direzione informerà contestualmente il più ampio numero di delegati presenti al lavoro. Occorrendo, su richiesta e consenso preventivi dell'interessato, in via sperimentale, anche tramite un messaggio di testo, fermo restando l'impegno di ogni delegato a diffondere tempestivamente ogni comunicazione ricevuta dalla direzione anche agli altri componenti della RSU.

4.5.2 Laddove la richiesta di incontro sia dettata da necessità di monitoraggio circa la corretta applicazione degli accordi assunti, al fine di snellire e rendere più celere tale attività, le RSU interessate potranno farne richiesta alla Direzione dell'Ipermercato anche disgiuntamente dalle OOSS, fatta salva la tempestiva successiva comunicazione alle stesse.

4.5.3 Per la trasmissione delle informazioni di cui ai punti j) e k) e per la stesura congiunta dei resoconti di incontro, indirizzati anche alle OOSS firmatarie il presente AIA, verranno utilizzati i modelli allegati al presente accordo al fine di garantire una gestione più omogenea e trasparente delle informazioni stesse.

4.5.4 I rappresentanti aziendali e del sindacato, nei loro rapporti col personale, si impegnano a trasferire tutte le informazioni ricevute, con particolare rifermento a quelle relative agli andamenti economici dell'impresa ed alla loro ricaduta sull'occupazione.

4.5.5 Per rafforzare ulteriormente la partecipazione attiva dei componenti il Modello Partecipativo alla vita ed alle problematiche dell'Ipermercato, in via sperimentale, verranno di norma fissati incontri mensili con esclusione dei periodi natalizio, pasquale ed estivo. Al fine di ottimizzarne il funzionamento, le riunioni si apriranno di norma con la verifica dello stato di avanzamento delle attività di cui al rendiconto della riunione precedente e al termine verrà fissata la data della riunione successiva.

4.6 FORMAZIONE E INFORMAZIONE

4.6.1 I partecipanti al Modello Partecipativo Ipermercati verranno formati attraverso moduli definiti ed erogati congiuntamente dalle parti firmatarie il presente accordo, a tal fine a ciascun componente di RSU verranno riconosciute ulteriori 12 ore di permesso retribuito. Il materiale formativo sarà progettato, con l'ausilio anche di consulenti esterni concordemente individuati, dai livelli regionali delle parti firmatarie, che ne cureranno anche la docenza congiunta. Al fine di garantire un livello di conoscenza omogeneo e condiviso, con la stessa modalità e per gli stessi destinatari, saranno concordate ulteriori attività formative congiunte relative anche ad altre norme di legge e contratti collettivi applicati.

4.6.2 Le parti si impegnano a promuovere e sostenere il presente Modello Partecipativo anche disgiuntamente e anche all'esterno della Cooperativa.

TITOLO III: WELFARE COOPERATIVO

5. PREMESSE E NORME GENERALI

La tutela delle fasce svantaggiate, della disabilità, della famiglia e delle opportunità formative sono esigenze di primaria importanza per le persone e per le comunità in cui vivono.
La cooperativa, da sempre, dedica a questi temi un'attenzione particolare diffondendo la conoscenza ed agevolando l'applicazione delle norme di legge, integrandole - ove possibile – anche con risorse proprie.
Il presente titolo dà conto delle principali azioni organizzative ed economiche sostenute dalla divisione ipermercati per aiutare le persone che vi lavorano ad affrontare i problemi e a cogliere le opportunità che incontrano nella loro vita ed in quella delle loro famiglie.

5.1 Ai fini del presente titolo, per famiglia e coniuge convivente si intende ogni tipo di stabile convivenza *more uxorio* purché risulti da certificazione anagrafica.

5.2 *VADEMECUM* DIVULGATIVO
Per facilitare l'accesso alle agevolazioni del presente titolo, la divisione ipermercati consegnerà a tutto il personale un *vademecum* divulgativo.

5.3 VERIFICA
La mancata accettazione di eventuali verifiche richieste dalla Cooperativa, comporta l'impossibilità di accedere alle agevolazioni relativa alla istanza richiesta, ovvero la loro cessazione se in corso.

5.4 TETTI MASSIMI
A salvaguardia delle esigenze tecnico organizzative di ogni unità produttiva, e della generalità del personale, i fruitori contemporanei delle agevolazioni di cui al presente titolo non potranno superare il tetto del 2, 5% del personale a tempo indeterminato, fermo restando l'ulteriore eventuale limite interno ad alcune singole agevolazioni.

5.5 PRECEDENZE
In caso di eventuale compresenza di richieste oltre i tetti massimi, la priorità sarà determinata dalla gravità dei casi personali o familiari.

5.6 REINSERIMENTO
Al rientro da assenze superiori a cinque mesi verrà fornita la formazione e/o l'aggiornamento eventualmente necessari.

5.7 SEMPLIFICAZIONE BUROCRATICA
Le parti concordano nell'operare al fine di semplificare al massimo gli iter amministrativi, con particolare riferimento a quelli necessari per l'accesso al *welfare* nel rispetto dei termini di legge e di regolamenti degli Enti pubblici e previdenziali.

6. INTEGRAZIONI ALLE NORME DI LEGGE E DI CCNL

6.1 'SETTIMO MESE' DI ASTENSIONE FACOLTATIVA
Il genitore che si avvale della norma di cui all'art. 3 comma 2 della legge n° 53/2000, riceverà un'erogazione *una tantum*, non utile ad alcun altro fine, pari al 30% di una mensilità. Analogo trattamento economico viene esteso al genitore unico che al termine dell'astensione facoltativa necessiti di fruire di un ulteriore, e settimo, mese di astensione.

6.2 'IL PRIMO ANNO COL TUO BAMBINO'
Al fine di favorire la permanenza della madre col proprio figlio per l'intero primo anno di vita, al genitore madre che usufruisca dell'intero periodo, non frazionandolo, dell'astensione di cui all'art. 3 comma 2 della Legge n° 53/2000, al termine del periodo di astensione obbligatoria verrà data la possibilità di usufruire di un ulteriore mese di astensione facoltativa per maternità in aggiunta a quella usufruita, che la divisione ipermercati compenserà con una erogazione *una tantum*, non utile ad alcun altro fine, pari al 30% di una mensilità. Verrà inoltre aggiunto un periodo di due mesi consecutivi di ferie, se maturate, ovvero di congedo straordinario non retribuito.

6.3 ORARI INDIVIDUALI FLESSIBILI PER CURA FIGLI

6.3.1 Compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, e nella misura massima di 4 fruitori contemporanei per ogni unità produttiva, possono essere concordati orari flessibili temporanei per far fronte ad esigenze gravi e documentate per la cura dei propri figli di età inferiore a 3 anni, elevati a 18 anni se genitore unico o affidatario congiunto

6.3.2 Compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, e nella misura massima di 4 fruitori contemporanei per ogni unità produttiva, possono essere concordati orari flessibili temporanei per far fronte ad esigenze gravi e documentate per la cura dei propri figli disabili ai sensi di legge di età inferiore a 18 anni.

6.4 PERMESSI PER LUTTO
In caso di morte del coniuge convivente, purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica, ovvero del figlio, verranno riconosciuti ulteriori due giorni di permesso retribuito da usufruire consecutivamente a quelli riconosciuti dal CCNL. Tali permessi saranno assorbiti da eventuali futuri analoghi provvedimenti riconosciuti ad altro livello.

6.5 PERMESSO PER PATERNITÀ
Al collaboratore padre verrà riconosciuto un ulteriore giorno di permesso retribuito da usufruire il giorno successivo a quello della nascita del figlio. Tale permesso sarà assorbito da eventuali futuri analoghi provvedimenti riconosciuti ad altro livello (attualmente un giorno previsto dall'art. 138 del CCNL, e tre giorni, di cui due facoltativi, previsti dalla Legge 92/2012 art. 4).

6.6 PERMESSI PER CURE FIGLI
a) Il tetto dei 'permessi per cure figlio' di cui all'art. 3, comma 2, punto 4 della legge 53/2000, viene elevato a sei giorni lavorativi all'anno e il limite di età del figlio viene esteso a 10 anni.
b) Il genitore che deve assistere figli di età compresa tra gli 8 e i 12 anni per eventi di malattia certificata da un medico, potrà utilizzare, nella misura massima di 4 fruitori contemporanei per ogni unità produttiva, sino a 3 giorni di permesso all'anno da scalare dal proprio monte ore permessi, o ferie, o RC ove possibile anche in anticipo rispetto a quelli da maturare nell'anno.
c) Il certificato medico attestante lo stato di malattia del figlio per il quale è stato richiesto ed ottenuto ogni permesso di cui al presente articolo, dovrà essere consegnato entro 48 ore dal rientro al lavoro.

6.7 ULTERIORE ASPETTATIVA NON RETRIBUITA POST-FACOLTATIVA
6.7.1 Compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, e nella misura massima di 4 fruitori contemporanei per ogni unità produttiva, il genitore di figli di età inferiore ad 8 anni, elevabili a 12 anni se adottivi e a 18 anni se disabili ai sensi di legge, esaurito l'intero periodo di congedo per maternità, può richiedere un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, frazionabile in non più di due periodi, per una durata massima di due anni. Al venir meno delle cause che avevano determinato la richiesta, potrà essere concordata l'interruzione dell'aspettativa ed il rientro al lavoro in base alle esigenze tecnico produttive e organizzative dell'ipermercato.

6.7.2 Al genitore madre che ha usufruito del beneficio di cui al precedente punto 6. 2, se privo di ore di ferie maturate e non godute in misura superiore al bimestre, verrà eccezionalmente riconosciuto un periodo di aspettativa non retribuita di due mesi consecutivi, e comunque entro il compimento del primo anno di età del bambino, da collegare ai precedenti congedi.

6.8 PART-TIME REVERSIBILE
6.8.1 Nella misura massima di 4 fruitori contemporanei per ogni unità produttiva, può essere richiesta la trasformazione temporanea da rapporto di lavoro a tempo pieno a rapporto di lavoro a tempo parziale, oltre che per i casi di legge e di CCNL, anche per:
a) provvedere, per gravi e documentati motivi, all'assistenza del coniuge o di propri familiari di primo grado;
b) partecipare a corsi di studio/formazione continua di cui ai successivi articoli.

6.8.2 I periodi con contratto a tempo parziale non possono essere superiori a due per ciascuna causale per ciascun famigliare e la durata complessiva non può superare i sei anni per motivi di studio/formazione continua e cinque anni negli altri casi, elevabili ad otto in casi di particolare gravità. Al venir meno delle cause che avevano determinato la richiesta, potrà essere concordato il ritorno anticipato al tempo pieno sulla base di esigenze tecnico produttive, organizzative e sostitutive.

6.8.3 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
Al personale assunto a tempo indeterminato, è estesa la possibilità di accedere al 'Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa non doc per i dipendenti di Coop Liguria'.

7. DISCIPLINA PER ALTRE NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO

7.1 DIVERSE MODALITÀ DI LAVORO
La previsione di cui all'art. 4 comma 1 della legge 53/2000 (modalità di lavoro alternativa alla fruizione dei permessi per lutto) verrà applicata, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, nella misura massima di 4 fruitori contemporanei per ogni unità produttiva.

7.2 PERMESSI INDIVIDUALI
I permessi individuali di cui all'art. 138 lettera a) comma 1 e lettera b) del vigente CCNL possono esser concessi, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, nella misura massima di 3 fruitori contemporanei per ogni unità produttiva.

7.3 CONGEDI NON RETRIBUITI PER MATERNITÀ ED ESIGENZE PERSONALI
I congedi di cui all'art. 176 del vigente CCNL e quelli di cui all'art. 4 comma 2 della legge 53/2000 e dell'art. 2 comma 3 del DM 278/2000, possono esser concessi, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, nella misura massima di 4 fruitori contemporanei per ogni unità produttiva.

7.4 STUDIO E CONGEDI PER FORMAZIONE CONTINUA EXTRA AZIENDALE
I congedi per studio di cui all'art. 5 e 6 della legge 53/2000 devono essere richiesti con un preavviso minimo di 30 giorni e possono esser concessi, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, nella misura massima di 3 fruitori contemporanei per ogni unità produttiva e per ciascuna causale. È richiesta una anzianità di servizio di almeno un anno. Verrà data priorità alle richieste di periodi concentrati e per finalità formative coerenti con i bisogni della Cooperativa.

8. REGOLAMENTO PER ANTICIPAZIONI DEL TFR

8.1 Le norme di cui al presente regolamento sono valide compatibilmente con le norme di legge in corso e future inerenti il trattamento di fine rapporto.

8.2 L'anzianità minima richiesta per ottenere l'anticipazione è ridotta a cinque anni.

8.3 Le richieste sono soddisfatte annualmente entro il limite massimo del 20% degli aventi titolo, e comunque entro il limite massimo dell'8% del numero totale dei dipendenti della divisione ipermercati. Le richieste non soddisfatte, perché eccedenti i limiti sopra fissati, restano agli atti della Cooperativa e verranno poste in graduatoria l'anno successivo.

8.4 La misura massima dell'anticipazione è elevata all'intero ammontare del TFR maturato alla data ultima fissata per la presentazione della richiesta.

8.5 L'anticipazione può essere ottenuta fino a tre volte nel corso del rapporto di lavoro e non deve essere restituita, fatto salvo il caso di dichiarazione mendace. L'importo corrispondente all'anticipazione sarà detratto a tutti gli effetti dal trattamento di fine rapporto, compreso quello spettante ai sensi dell'art. 2122 del CC e sottoposto a trattenuta fiscale.
Sull'importo erogato non sarà più calcolata né riconosciuta la c. d. 'rivalutazione' annua.

8.6 motivi che giustificano l'anticipazione:

a) spese sanitarie effettivamente sostenute e documentate per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
b) spese effettivamente sostenute e documentate per l'acquisto della prima casa di abitazione, anche in cooperativa, per sé o per i figli;
c) spese effettivamente sostenute e documentate per interventi massicci di ristrutturazione della propria abitazione di proprietà purché il costo non sia inferiore a 3. 750, 00 euro. Per ristrutturazione dell'abitazione si intende l'insieme di opere e modifiche che, attuate contemporaneamente, servono per rimuovere o sostituire parti strutturali degli edifici nonché quelle necessarie a realizzare ed integrare i servizi igienico-sanitari e tecnologici dell'alloggio, con l'esplicita esclusione delle manutenzioni ordinarie;
d) fruizione di congedi parentali e per la formazione di cui all'art. 7 della legge 53/2000 e del presente Accordo;
e) sfratto esecutivo documentato del lavoratore dalla sua abitazione di residenza;

8.7 Le richieste di anticipazione vanno inoltrate alla sede amministrativa. L'erogazione è subordinata alla produzione della documentazione richiesta dalla direzione ed avverrà in ogni mese dell'anno escluso dicembre. Di norma l'erogazione avverrà con la prima mensilità disponibile successiva al mese in cui è stata completata la documentazione richiesta. .

8.8 La graduatoria degli aventi diritto verrà fatta rispettando il seguente ordine di priorità:

a) spese sanitarie;
b) sfratto esecutivo;
c) data di presentazione della domanda;
d) acquisto della prima casa di abitazione;
e) ristrutturazione della propria casa di abitazione;
f) acquisto della prima casa per i figli.

8.9 Ferma restando la priorità delle spese sanitarie, per le anticipazioni finalizzate all'acquisto ed alla ristrutturazione della casa, a parità di condizioni si stabiliranno le priorità in rapporto all'urgenza dell'intervento, all'esistenza di eventuali sfratti esecutivi, alla composizione del nucleo familiare ed al reddito complessivo dello stesso, all'urgenza dell'intervento di ristrutturazione e dell'importo della spesa complessiva da sostenere.

8.10 A norma dello statuto Previcooper, con le modalità e per le finalità ivi previste, i collaboratori che hanno aderito a tale fondo di pensione complementare possono richiedere, in aggiunta o in alternativa alla richiesta di anticipazione del TFR, sino al 100% dell'intera posizione individuale accumulata.

8.11 Ad integrazione delle norme relative all'anticipazione sul TFR, al fine di offrire ulteriori soluzioni alle necessità di accesso al credito, Coop Liguria si adopererà nella ricerca di nuove opportunità di convenzione per prestiti personali e cessioni del quinto dello stipendio, con particolare attenzione, in quest'ultimo caso, alla portabilità di debiti precedentemente contratti.

9 PARI OPPORTUNITÀ

9.1 Le parti si danno reciprocamente atto che il presente Accordo Integrativo Aziendale non contiene né direttamente né indirettamente formulazioni tali da consentire azioni discriminanti.

9.2 Le parti si danno inoltre reciprocamente atto della rilevante presenza di personale di sesso femminile all'interno di quello impiegato nella divisione ipermercati: presenza qualificata anche tra figure professionali che svolgono mansioni specialistiche e di responsabilità.

9.3 Nell'attuazione dei processi di selezione e dei progetti di addestramento e formazione Coop Liguria continuerà a perseguire condizioni di pari opportunità.

9.4 È costituita ai sensi dell'art. 37, del CCNL, la commissione paritetica aziendale per le pari opportunità, composta da sei rappresentanti per ciascuna delle due parti stipulanti, con sede in Genova, via Brigate Liguria 105/r, presso l'Associazione Regionale delle Cooperative di Consumatori – Legacoop.

9.5 I compiti della Commissione sono quelli espressamente attribuiti dalla legge 10 aprile 1991 n° 125.

9.6 Viene demandato alla Commissione Paritetica Aziendale per le Pari Opportunità l'aggiornamento del codice di autoregolamentazione per la prevenzione delle molestie.

9.7 Coop Liguria riconoscerà ai componenti di nomina sindacale della Commissione, propri dipendenti, 200 ore annue complessive di permesso retribuito per la partecipazione alle riunioni della Commissione stessa.

10. AMBIENTE DI LAVORO (SICUREZZA E *PRIVACY*)

10.1 Al fine di rafforzare ulteriormente l'attività di prevenzione degli infortuni, la divisione ipermercati riconoscerà ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza 12 ore annue di permessi retribuiti individuali.

10.2 Durante il lavoro i dipendenti di Coop Liguria Divisione Ipermercati non sono obbligati a rendere note le proprie generalità complete. Per questioni di servizio il personale deve essere riconoscibile durante l'attività lavorativa. Per tutelarne la *privacy*, sul cartellino personale che deve esibire pinzato agli abiti, non sarà presente l'indicazione completa del cognome.

10.3 Si concorda che ove venga richiesta prestazione di lavoro con l'ipermercato chiuso al pubblico, per l'intera giornata, per lo svolgimento degli inventari fiscali e semestrali o di ristrutturazioni di rilevante complessità ed entità, la Direzione dell'ipermercato fornirà ai lavoratori presenti in servizio per l'intera giornata un pasto.

10.4 Nei periodi di polivalenza il personale sarà dotato dei DPI previsti dal DVR nei reparti di effettivo lavoro.

TITOLO IV: FORMAZIONE E ORGANIZZAZIONE E RAPPORTO DI LAVORO

11. FORMAZIONE

11.1 Le parti riconoscono l'importanza della formazione per la qualificazione e riqualificazione professionale, al fine di aumentare la professionalità del personale, facilitarne la relativa mobilità e contribuire alla capacità competitiva della Cooperativa.

11.2 Il programma di sviluppo delle risorse umane della divisione ipermercati prevede la riqualificazione delle figure professionali necessarie per la gestione di almeno un nuovo ipermercato nel prossimo triennio e l'aggiornamento e la riqualificazione costante del personale già in forza, per aumentarne l'interfunzionalità e la capacità di risposta alle rinnovate esigenze di servizio e di produttività emergenti in questo periodo di crisi.

11.3 Le parti considerano di interesse comune concorrere alla piena realizzazione di questo programma, ciascuno per propria competenza ed autonomia, anche richiedendo ai soggetti istituzionali competenti interventi di finanziamento dell'attività formativa stessa.

11.4 APPRENDISTATO
Le parti si impegnano ad attivare immediatamente tutti i confronti necessari per l'applicazione delle eventuali norme rinviate al livello aziendale, al fine di facilitare la fruizione di questo strumento fondamentale per la promozione del lavoro stabile e ferma restando la piena applicabilità secondo quanto già previsto ed emanando dalle norme e dai regolamenti regionali e nazionali.

11.5 CONTRATTI FORMATIVI

11.5.1 In aggiunta e ad integrazione di quanto previsto dalle norme di legge e di CCNL in materia di assunzioni a termine, le parti stabiliscono che Coop Liguria potrà attivare contratti di lavoro a tempo determinato, prorogabili, con una durata complessiva non superiore a 36 mesi, con finalità miste di formazione e lavoro finalizzate all'acquisizione di qualifiche di coordinamento comprese nel 3°, 2° e 1° livello.

11.5.2 Per l'attivazione di tali contratti, d'ora in avanti denominati 'contratti formativi', è ammessa l'assunzione a due livelli inferiori a quello della qualifica da conseguirsi, comunque non inferiore al al livello posseduto nell'eventuale ultimo rapporto di lavoro a termine con la Divisione Ipermercati in analoga mansione

11.5.3 Per l'attivazione di nuovi 'contratti formativi', Coop Liguria dovrà avere confermato in servizio a tempo indeterminato almeno il 65% di quelli venuti a scadere nel triennio precedente (ove gli stessi siano stati superiori a tre).

11.5.4 Le parti stabiliscono che nell'attivazione e nelle eventuali proroghe dei 'contratti formativi' di cui alla presente normativa, è possibile derogare alle disposizioni di cui al primo periodo dell'art. 5, comma 4bis, del D. Lgs n. 368/2001 come modificato dall'art. 21, comma 3, del decreto legge n. 112/2008 e dalla successiva legge di conversione. Pertanto sarà possibile stipulare 'contratti formativi' anche con persone che hanno già intrattenuto con Coop Liguria contratti a termine senza che il superamento del limite di trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi in costanza di contratto formativo ne comportino la trasformazione a tempo indeterminato.

11.6 FORMAZIONE DEL PERSONALE INTERNO

11.6.1 Il periodo di partecipazione del lavoratore ad un corso di formazione e addestramento non costituisce assegnazione provvisoria né definitiva a mansioni superiori così come regolate dall'art. 45, e 56 del vigente CCNL.

11.6.2 I Piani Formativi Individuali per la crescita professionale del personale interno, avranno modalità attuative e durate variabili in funzione delle qualifiche professionali oggetto di formazione e addestramento, nonché a seconda delle capacità individuali espresse dal candidato, delle conoscenze già acquisite e delle esigenze tecnico-organizzative della Cooperativa.

11.6.3 Nell'ambito del processo formativo e addestrativo, potranno tenersi stage presso altre strutture del movimento cooperativo, collocate anche al di fuori dell'ambito regionale o presso aule di formazione situate anche al di fuori dell'ambito aziendale e regionale. In tali occasioni verrà riconosciuto il rimborso delle spese sostenute purché documentate e preventivamente autorizzate, nella misura e con le modalità in uso.

11.6.4 Ove sia richiesto dal Piano Formativo Individuale, l'orario di lavoro inferiore al tempo pieno potrà essere temporaneamente incrementato, attraverso modifiche temporanee del contratto individuale di lavoro a tempo parziale ovvero attraverso il ricorso al lavoro supplementare.

11.6.5 Ove sia richiesto dal Piano Formativo Individuale, Coop Liguria potrà esonerare la persona che partecipa a corsi di formazione per posizioni pari o superiori al 3° livello dall'obbligo di indossare gli indumenti da lavoro, con eccezione dei dispositivi antinfortunistici di protezione individuale e di profilassi igienico-sanitaria eventualmente prescritti, e dall'obbligo di registrazione della presenza a mezzo di 'badge' magnetico.

11.6.6 Ove sia richiesto dal Piano Formativo Individuale, Coop Liguria potrà autorizzare a prestare la propria opera sulla base di orari di lavoro difformi rispetto a quelli normalmente in uso, ferma restando la responsabilità decisionale ed autorizzativa del responsabile della formazione in merito ad eventuali autonomie nella suddivisione e gestione dei tempi di apprendimento complessivamente assegnati. Nel caso qui accennato, si darà luogo all'applicazione dell'art. 123 comma 3 del vigente CCNL per la forfetizzazione dell'eventuale lavoro straordinario.

11.6.7 Tutte le condizioni di cui sopra, nessuna esclusa, cesseranno automaticamente e senza necessità di ulteriore preavviso contestualmente alla conclusione, o comunque all'interruzione del periodo formativo e addestrativo, quale che sia stato il motivo dell'interruzione e quale che sia stato l'esito del periodo formativo e addestrativo stesso.

11.6.8 Il periodo formativo e addestrativo potrà essere interrotto dalla Cooperativa in qualsiasi momento, in esito ad una propria valutazione discrezionale ed autonoma circa l'andamento della formazione stessa ovvero per esigenze tecnico-organizzative, della cui esistenza e consistenza verrà data informazione al dipendente interessato

11.6.9 Di norma, i tempi medi individuali di formazione e addestramento non saranno superiori a 36 mesi.

11.6.10 La partecipazione al periodo formativo e addestrativo di cui al presente articolo non darà di per sé diritto alcuno ad acquisire qualifiche diverse, né in tempi diversi, da quanto disposto in funzione sia delle esigenze organizzative che della valutazione dalla Cooperativa operata sugli esiti del periodo formativo e addestrativo svolto.

11.7 Nell'ambito del Progetto Permanente Valutazione Competenze, in via sperimentale, verrà consegnato a tutto il personale un 'libretto formativo individuale', con le esperienze svolte nelle diverse aree dell'ipermercato, la formazione ricevuta e, ove previsti, gli attestati di partecipazione ai corsi formativi. L'aggiornamento del 'libretto formativo individuale' avverrà di norma con cadenza annuale.

12. LAVORO A TEMPO PARZIALE

12.1 PREMESSA

Premesso che gli Ipermercati, per le specifiche esigenze organizzative e gli aspetti funzionali che sono loro propri, richiedono una presenza strutturalmente elevata di lavoratori a tempo parziale in tutte le sue forme (orizzontale, verticale, misto), per le necessità di adeguata copertura delle fasce orarie di lavoro ed apertura al pubblico, ed il conseguente ricorso al lavoro supplementare, ciò anche in considerazione della variabilità non programmabile dei flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese e dell'anno, le parti, al fine di garantire una equilibrata ed efficace gestione della Cooperativa, assicurare il miglioramento della produttività nonché recuperi nella qualità del lavoro e del servizio al Socio consumatore, concordano di regolare la materia secondo i seguenti principi:

12.2 TIPI DI PART-TIME E DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

12.2.1 Nell'ambito delle imprese della grande distribuzione esistono forti differenziazioni nella distribuzione, collocazione e durata della prestazione giornaliera nei diversi periodi dell'anno dovuta alle più svariate esigenze tecniche, organizzative e produttive delle imprese e alle prioritarie esigenze personali e familiari del personale che vengono soddisfatte in massima parte: pertanto, le parti si danno atto e concordano che la prestazione ordinaria giornaliera, anche nel PT di tipo orizzontale può, nell'ambito di una programmazione plurisettimanale dell'orario, essere differenziata di giorno in giorno, ferma restando la minor durata dell'orario di lavoro su base settimanale, anche media in base alle norme contenute nel presente AIA.

12.2.3 I turni di lavoro si avvicendano in modo che ne risultino conciliate le esigenze tecnico-produttive aziendali con le esigenze individuali del personale, in ogni caso secondo criteri di equità e parità di trattamento tra le persone.
Le Parti si danno atto e concordano che la collocazione della prestazione lavorativa a norma del comma precedente può essere variata, anche di volta in volta, compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative aziendali, e nei limiti previsti dal successivo art. 14. 1. 2, in rapporto alle esigenze del personale e della rotazione degli orari tra gli stessi, al fine di consentire equità e parità di trattamento, equa ripartizione dei carichi di lavoro e pari opportunità di formazione e crescita professionale, senza che si configurino le cosiddette clausole elastiche e flessibili di cui all'art. 3, comma 7 del D. Lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni. Secondo lo stesso principio, le possibili variazioni della collocazione della prestazione lavorativa rispondono a precise esigenze dei collaboratori interessati, in particolare, quando gli stessi debbano far fronte a problematiche delle c. d. questioni sociali regolate al titolo III del presente Accordo ("Welfare cooperativo") e a quelle connesse con il perseguimento degli obbiettivi di un più elevato e costante reddito e di un più stabile rapporto di lavoro.

12.2.4 Anche nei contratti individuali di lavoro a tempo parziale, ove reso possibile dalle peculiarità tecnico-organizzative di ogni singolo gruppo di lavoro, verrà perseguita la rotazione degli orari di lavoro al fine di consentire equità e parità di trattamento, equa suddivisione dei carichi di lavoro e pari opportunità di formazione e crescita professionale.

12.3 PART-TIME STUDENTI
Ai sensi dell'art. 106 punto 5 del vigente CCNL le parti concordano che possono essere attivati contratti di lavoro a tempo parziale per un numero di ore settimanali comprese tra 8 e 16, a cui potranno accedere, oltre alle previsioni del CCNL, anche persone in stato di sofferenza occupazionale e ultra cinquantacinquenni. Il relativo orario di lavoro sarà programmato nelle giornate di sabato, domenica, ovvero nelle festività e nei giorni adiacenti.

12.4 'PART-TIME SPECIALE' A 30 ORE MEDIE

12.4.1 Possono essere attivati accordi individuali di lavoro a 'part-time speciale' a 30 ore medie, consistente in una forma programmata di flessibilità dell'orario di lavoro a tempo parziale per perseguire una maggiore aderenza dell'orario di lavoro alle esigenze di servizio e di produttività contemperata, attraverso la programmazione e la pianificazione dei carichi, ad una migliore conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.

12.4.2 L'accesso al 'part-time speciale' a 30 ore medie avviene attraverso l'offerta di trasformazioni, vincolate al permanere dell'accettazione delle caratteristiche organizzative di cui al presente articolo, di contratto part-time con l'elevamento a 30 ore medie settimanali a personale già in forza con contratto di lavoro a tempo parziale inferiore.

12.4.3 Per l'intero periodo di lavoro la retribuzione (diretta, indiretta e differita) è riproporzionata in misura fissa a 30 ore settimanali.

12.4.4 L'adesione è volontaria e consensuale. Il lavoratore può ottenere, richiedendolo con adeguato preavviso, comunque non superiore a 120 giorni, e per qualsiasi motivo, il ripristino del regime orario contrattuale posseduto al momento del passaggio a 'part-time speciale' a 30 ore medie settimanali e la relativa distribuzione. Nei casi che rientrano nelle c. d. 'questioni sociali' il ripristino è garantito entro un periodo massimo di 3 mesi. La permanenza è subordinata al permanere dell'adesione alle regole del presente articolo, in mancanza della quale si risolve col ripristino del regime orario contrattuale posseduto al momento del passaggio 'part-time speciale' a 30 ore medie settimanali. Col venir meno della disponibilità alla flessibilità prevista dal presente articolo, verrà ripristinato il regime orario contrattuale posseduto al momento del passaggio a 'part-time speciale' a 30 ore medie settimanali e la relativa distribuzione.

12.4.5 Entro il primo trimestre di ogni anno, individualmente verrà concordata la distribuzione annuale dei moduli, con ciò intendendo la quantità oraria settimanale programmata, con media 30 ore settimanali nel periodo programmato (52 settimane normalmente su base annua).

12.4.6 La programmazione verrà attuata secondo principi di flessibilità in funzione dei seguenti criteri: esigenze di produttività e di servizio finalizzate anche al conseguimento degli obiettivi di salario variabile; rotazione tra tutti i componenti il gruppo di lavoro al fine di garantire equa distribuzione dei carichi e delle opportunità formative.

12.4.7 Ciascun modulo sarà programmato per un numero compreso tra zero e 40 ore settimanali.

12.4.8 Nelle settimane in cui viene programmato un modulo superiore o uguale al tempo pieno, vengono applicate le norme che regolano il lavoro a tempo pieno, e possono essere esatte ore di straordinario secondo quanto previsto, con le maggiorazioni e nei limiti previsti, dal CCNL applicato.

12.4.9 Nelle settimane in cui viene programmato un modulo inferiore al tempo pieno vengono applicate le norme che regolano il lavoro a tempo parziale; in particolare vi è piena compatibilità con l'esecuzione di prestazioni di lavoro supplementare secondo quanto previsto, e nei limiti previsti, dal presente Accordo Integrativo Aziendale e con le maggiorazioni previste dal CCNL applicato.

12.4.10 Con un preavviso di almeno 4 settimane ciascun modulo programmato può essere, per reciproche esigenze, modificato per non più e non meno di 8 ore settimanali complessive, sempre nel limite di 40 ore settimanali massime.

12.4.11 Le ore a credito e quelle a debito determinate dalle modifiche di cui al precedente punto possono essere, consensualmente riprogrammate nel periodo residuo, al fine di mantenere a zero il saldo ogni 52 settimane, o comunque a fine periodo, ovvero mantenute a debito / credito per il periodo successivo.

12.4.12 La programmazione del modulo viene confermata attraverso l'affissione, entro la mattina del venerdì di quattro settimane precedenti, dell'orario settimanale di lavoro.

12.4.13 Le eventuali prestazioni eccedenti l'orario di lavoro confermato secondo quanto sopra previsto verranno compensate come lavoro supplementare, se il modulo è inferiore al tempo pieno, o come lavoro straordinario negli altri casi.

12.4.14 In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, o di ripristino del precedente contratto individuale di lavoro part-time, con il relativo minore regime orario settimanale, il saldo tra le ore di programmazione effettuate in più e quelle effettuate in meno rispetto alla media di 30 viene compensato con la prima busta paga disponibile.

12.4.15 In presenza di festività nazionali, ferie, permessi, congedi, ore a recupero e di qualunque altra forma di assenza programmata e prevedibile, l'orario settimanale è da intendersi comunque corrispondente 30 ore settimanali, da rideterminarsi pro-quota in ragione di 5 ore per ciascun giorno isolato. Per le assenze non programmate e/o prevedibili verrà presa a riferimento la quantità di ore che era stata prevista in corrispondenza del periodo di assenza stessa.

12.4.16 Le parti si danno reciprocamente ed esplicitamente atto che nel presente sistema di flessibilità programmata del 'part-time speciale' a 30 ore non si configura l'applicazione delle c. d. 'clausole elastiche' né delle c. d. 'clausole flessibili', in quanto la quantità settimanale non viene innalzata rimanendo a 30 ore medie settimanali su base annua. Inoltre tale sistema è improntato alla ricerca consensuale di una flessibilità programmata, sulla base di obiettivi condivisi, nella reciprocità di interessi nelle eventuali variazioni, nei limiti programmati delle variazioni stesse nonché nell'ampio periodo di preavviso richiesto. Tali limitazioni costituiscono, ove occorra, adeguata compensazione per il lavoratore unitamente all'effettivo incremento economico corrispondente all'innalzamento della base contrattuale a lavoratori in forza con contratti di lavoro part-time inferiori a 30 ore settimanali.

12.5 TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO

12.5.1 Nell'autonomia di ogni singolo ipermercato, prima di procedere alla assunzione di lavoratori a tempo pieno e indeterminato, verrà mantenuto il diritto di precedenza a trasformare il proprio contratto individuale di lavoro da tempo parziale a tempo pieno nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo parziale che abbiano fatto espressa richiesta scritta e che già svolgono la mansione oggetto di reclutamento nel Reparto/ Ufficio interessato. L'eventuale rinuncia fa decadere la precedente domanda: pertanto essa dovrà essere formalmente ripresentata dal lavoratore che volesse nuovamente essere inserito nel novero degli aspiranti al rapporto a tempo pieno.

12.5.2 In caso di compresenza di più lavoratori con i requisiti di cui al precedente punto, ovvero in loro assenza, ferma restando la prerogativa e la responsabilità della Cooperativa nella scelta, sarà titolo di precedenza la valutazione obiettiva delle caratteristiche professionali dei lavoratori (capacità, esperienza acquisita, motivazione, potenzialità).

12.5.3 In caso di compresenza di più lavoratori con le caratteristiche di cui al precedente punto, saranno titolo preferenziale i carichi di famiglia espressamente dichiarati e documentati.

12.6 ACCESSO AL TEMPO PARZIALE
Relativamente all'obbligo dell'informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno di assunzione di personale a tempo parziale di cui all'art. 5, D. Lgs. 61/2000, così come sostituito dall'art. 46, comma 1 lett. o) D. Lgs 276/2003, le Parti convengono che lo stesso sia pienamente soddisfatto mediante l'affissione di un'informativa unica e permanente in ogni sede di lavoro (ipermercato, sede centrale).

12.9 PARTECIPAZIONE ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA

12.9.1 ISOLE DI LAVORO AD ORARIO SOCIALE

Le parti concordano di valorizzare in ogni sede, anche disgiuntamente ed anche al di fuori della Cooperativa, l'esperienza acquisita dell'organizzazione ad 'Isole di lavoro ad orario sociale' applicata nel reparto casse di diversi i-permercati. Tale organizzazione, di cui si ribadisce la reversibilità e la reciproca non obbligatorietà, rappresenta infatti una punta molto avanzata nella conciliazione dei tempi di vita attraverso la gestione partecipata dell'orario di lavoro.
Coop Liguria inserirà nell'ipermercato di La Spezia, essendovene le condizioni, il sistema ad isole a partire dal primo trimestre 2015.

12.9.2 PROGRAMMAZIONE DELLE FERIE E DELLE PRESENZE DOMENICALI E FESTIVE

12.9.2.0 Nella pianificazione annuale delle ferie, laddove la prenotazione dei periodi disponibili dia luogo a sovrapposizioni e controversie, la direzione dell'ipermercato completerà il piano utilizzando criteri che contemperino esigenze di equità, questioni sociali, presenza di figli in età scolare. In assenza, o equivalenza, di condizioni si procederà a sorteggio.

12.9.2.1 Partendo dalla positiva esperienza delle 'Isole di lavoro ad orario sociale', le parti concordano di introdurre una organizzazione di tipo partecipativo anche del lavoro domenicale e del lavoro festivo, che consenta di contemperare le esigenze di produttività, di servizio e di conciliazione dei tempi di vita del personale.

12.9.2.2 A partire dal primo trimestre del 2015, successivamente alla conferma del piano ferie , la programmazione delle presenze domenicali e festive consentirà la loro tendenziale autodeterminazione da parte del personale.
Fermo restando il numero individuale massimo esigibile di prestazioni domenicali di cui all'art. 15. 4 del presente AIA, ogni persona esprimerà le proprie preferenze in merito alle presenze nei giorni di domenica e di festività nazionale, con i vincoli di indicare, attraverso i cd. 'fogli dei desideri', non meno di 35 prestazioni domenicali, di cui almeno sei nel 'periodo estivo', e non meno di un numero di festività pari al massimo lavorabile meno due (con un minimo di quattro ed un massimo di sei). Per il personale part-time sarà anche possibile, attraverso il suddetto 'foglio dei desideri', indicare le eventuali preferenze individuali per la programmazione di turni domenicali non inferiori ad 8 ore.

12.9.2.3 Entro la fine del primo trimestre la direzione dell'ipermercato, sulla base dei *desiderata* espressi dal personale comporrà il programma finale delle presenze, ove necessario aumentandole, diminuendole o spostandole ad altra data / reparto nei limiti previsti dall'art. 15. 4, 15. 5 e 15. 6 del presente AIA. Analogamente potrà intervenire diminuendo o spostando il numero e la collocazione delle presenze festive richieste. La tempistica qui individuata è funzionale alla sola programmazione delle presenze, non influendo sui periodi utili al calcolo delle relative competenze economiche.

12.9.2.4 Con gli stessi criteri e limiti tale programmazione sarà successivamente confermata con 4 settimane di anticipo in base agli effettivi andamenti della Cooperativa.

12.9.2.5 Nella composizione del programma finale, e nelle sue successive conferme mensili, la Cooperativa si atterrà a criteri sostanzialmente conservativi, modificando i desideri del personale nella misura minima consentita dalle esigenze di servizio e di produttività. Ove necessario, nelle modifiche ci si atterrà a criteri di equità, di attenzione alle questioni sociali e disponibilità al cambio turno e, a parità di condizioni, di valorizzazione della disponibilità manifestata nel lavoro domenicale e festivo.

12.9.3 NORMA GENERALE

Le parti si danno reciprocamente ed esplicitamente atto che nella partecipazione volontaria di lavoratori a tempo parziale ai programmi ed ai modelli organizzativi contenuti nel presente AIA tesi a consentire la partecipazione diretta del personale nella determinazione delle presenze al lavoro, e quindi alla conciliazione dei tempi di vita, non si configura l'applicazione delle c. d. 'clausole elastiche' né delle c. d. 'clausole flessibili'. Infatti tali sistemi costituiscono condizione di miglior favore perché improntati alla ricerca consensuale di flessibilità programmate, sono tutti reciprocamente reversibili e non obbligatori, e si basano su obiettivi condivisi. Limitazioni che costituiscono, ove occorresse, adeguata compensazione.

13. LAVORO A TEMPO DETERMINATO

13.1 Vista la recente e profonda revisione della normativa, che dovrà essere a breve perfezionata dalla contrattazione nazionale, ferma restando la sua piena applicabilità secondo quanto già previsto dalle norme di legge, le parti si impegnano ad attivare immediatamente tutti i confronti necessari per l'applicazione delle eventuali norme rinviate dal CCNL al secondo livello di contrattazione.

13.2 Ai sensi dell'art. 99 del vigente CCNL, le parti concordano la possibilità di derogare, nei confronti di persone già assunte a termine e per le quali sia prevista una successiva stabilizzazione occupazionale, alle disposizioni di cui al primo periodo dell'art. 5, comma 4bis, del D. Lgs n. 368/2001 come modificato dall'art. 21, comma 3, del decreto legge n. 112/2008 e dalla successiva legge di conversione. Pertanto anche nei confronti di lavoratori che per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, abbiano complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, e per i quali sia prevista una successiva stabilizzazione occupazionale, sarà possibile stipulare ulteriori contratti a termine, ovvero prorogare contratti in essere, senza che né l'assunzione, né le eventuali proroghe, né il superamento del limite in costanza di contratto a termine, ne comportino la trasformazione a tempo indeterminato. In caso di prima assunzione o proroga effettuate in deroga ai sensi del presente articolo, verrà data tempestiva informazione alla RSU dell'ipermercato interessato.

13.3 Le Parti concordano che le nuove assunzioni, anche ove effettuate con personale che precedentemente ha intrattenuto uno o più contratti di lavoro a tempo determinato con la Cooperativa, saranno considerate nuove assunzioni in prova a tutti gli effetti di Legge e di CCNL e che pertanto tale personale sarà inserito nei cicli formativi e addestrativi richiesti dalla mansione e riservati al personale neo-assunto, tranne che per i crediti formativi individuali precedentemente acquisiti secondo quanto previsto dagli accordi Stato-Regioni.

13.4 Le Parti si danno espressamente atto che il periodo di prova ha piena ed esclusiva efficacia all'interno di ogni singolo rapporto di lavoro e che il giudizio dello stesso non può essere condizionato dalle valutazioni determinatesi in precedenti rapporti di lavoro.

13.5 COMPUTO DEI CONTRATTI A TERMINE

13.5.1 Le parti stabiliscono che i contratti attivati ai sensi dell'art. 11. 5 del presente AIA (Contratti formativi) per la loro finalità formativa e la limitazione di cui al punto 11. 5. 3 non concorrono in alcun modo al calcolo di capienza massima di contratti a termine attivabili nella divisione ipermercati.

13.5.2 Le parti stabiliscono che i contratti a termine attivati ai sensi dell'art. 12. 3 del presente AIA (Part-Time studenti) per la loro specifica funzione organizzativa e sociale, non concorrono in alcun modo al calcolo di capienza massima di contratti a termine attivabili nella divisione ipermercati.

14. ORARIO DI LAVORO

14.1 DISTRIBUZIONE DELL'ORARIO

14.1.1 La distribuzione dell'orario di lavoro, nelle sue varie articolazioni a turni unici continuati ed orari spezzati, anche combinati tra loro, è finalizzata a realizzare, nella sua articolazione, e tenendo conto degli orari di lavorazione e di apertura, i seguenti obiettivi:

a) la migliore utilizzazione dei fattori produttivi e della forza lavoro, per incrementare la competitività e la produttività aziendale;
b) il miglioramento del servizio a Soci e consumatori;
c) il pieno utilizzo degli impianti;
d) il miglioramento delle condizioni complessive di lavoro del personale, da conseguire anche attraverso il tendenziale restringimento del nastro orario.

14.1.2 Nelle more della definizione del nuovo CCNL si concorda che, fatte salve situazioni legate alla particolare attività svolta ovvero a situazioni straordinarie e imprevedibili, la programmazione dell'orario di lavoro ordinario sia di norma regolata come segue (fatte salve disponibilità individuali):

a) quantità minima di prestazione ordinaria giornaliera: 3 ore
b) quantità massima di prestazione ordinaria giornaliera: 9 ore
c) Nastro orario individuale massimo giornaliero intercorrente tra la fine dell'ultimo turno e l'inizio del primo turno del giorno successivo: 11 ore.

d) Nastro orario: 12 ore tra l'inizio del primo turno e la fine dell'ultimo turno

14.1.3 Ove reso possibile dalle peculiarità tecnico-organizzative di ogni singolo gruppo di lavoro, verrà perseguita la rotazione degli orari di lavoro al fine di consentire equità e parità di trattamento, equa suddivisione dei carichi di lavoro e pari opportunità di formazione e crescita professionale.

14.1.4 Per il personale turnista è concessa una pausa non retribuita di 10 minuti per ogni 4 ore di lavoro continuato. Per il personale chiamato a svolgere il proprio turno all'interno dei periodi "pasto" (con ciò intendendo turni di lavoro che contengono al proprio interno le seguenti fasce orarie: 11. 00 – 14. 00 e 19. 00 – 21. 00), la pausa non retribuita viene comunque elevata a 20 minuti. Tali pause sono alternative e non cumulabili a quelle previste dal regolamento aziendale[1]. Per le modalità di fruizione e di recupero della pausa si fa riferimento al regolamento aziendale e alla informazione allegata a presente AIA.

14.1.5 Nella organizzazione degli orari, inoltre, si eviterà di programmare turni 'di apertura' (con ciò intendendo turni decorrenti dalle ore 6.00) conseguenti a turni programmati di 'chiusura' (con ciò intendendo turni terminanti alle ore 21.00 o oltre), fatte salve situazioni legate al cambio turno, alla particolare attività svolta ovvero a situazioni straordinarie e imprevedibili.

14.1.6 La Divisione Ipermercati Conferma che tra gli elementi distintivi della sua politica delle risorse umane vi è la costante ricerca di soluzioni utili alla programmazione, nonostante la forte variabilità delle esigenze del settore, e conferma che salvo straordinarie esigenze tecnico-organizzative, gli orari settimanali di lavoro sono comunicati entro la mattina del venerdì di quattro settimane precedenti.

14.2 SUPPLEMENTARE E STRAORDINARIO

14.2.1 Il lavoro straordinario e quello supplementare, fermo restando che lo stesso deve essere sempre richiesto ed autorizzato dal proprio superiore o, in sua assenza, dal presidio di direzione o da altro superiore gerarchico, decorre trascorsi 10 minuti dalla fine del turno di lavoro fermo restando che la relativa retribuzione decorre dalla fine del lavoro ordinario.

14.2.2 Nelle more della definizione del nuovo CCNL, Ai sensi dell'art. 125, comma 4del vigente CCNL, le Parti concordano le seguenti necessità di ordine tecnico-organizzativo che giustificano il ricorso al lavoro straordinario, fatte salve altre necessità impreviste ed indifferibili e fatte salve tutte le situazioni in cui vi sia volontaria adesione del lavoratore:

a) fenomeni di morbilità o assenteismo;
b) incrementi di attività in dipendenza da iniziative e promozioni commerciali;
c) attività connesse agli inventari, alle ristrutturazioni, alle manutenzioni straordinarie;
d) partecipazione ad iniziative d'aula, ad incontri formativi ed informativi, PPSC, circoli di qualità ecc.

14.2.3 A livello di singolo ipermercato, la RSU si incontrerà con la Direzione dell'ipermercato stesso per verificare eventuali integrazioni alle succitate necessità di ordine tecnico-organizzativo in ordine alla specificità territoriale.

15. LAVORO DOMENICALE

15.1 L'orientamento consolidato dei consumi, delle abitudini e delle necessità di acquisto comportano che l'apertura domenicale degli ipermercati al pubblico rappresenti un servizio che soddisfa nuovi rilevanti interessi della collettività. Inoltre, allo stato attuale e per il futuro prevedibile, il contributo di tali aperture, soprattutto in ragione del contesto competitivo (che supera, nel caso degli ipermercati, i confini regionali) è determinante per la salvaguardia degli obiettivi economici della Cooperativa e conseguentemente della sua occupazione.

[1] Che attualmente prevede che "*Per il personale turnista è concessa una pausa non retribuita di 15 minuti ogni 5 ore di lavoro continuato. Per il personale che attua un orario di lavoro spezzato, sono concesse due pause di 10 minuti ciascuna non retribuite, da fruire separatamente nell'orario antimeridiano e nell'orario pomeridiano. Il periodo non lavorato deve essere recuperato nell'ambito dell'orario giornaliero. Per la fruizione della pausa è obbligatoria la richiesta preventiva al proprio superiore diretto a la relativa autorizzazione. È inoltre obbligatorio timbrare l'inizio e la fine della pausa stessa. "*

15.2 Le aperture nei giorni domenicali avverranno nel rispetto della regolamentazione delle amministrazioni pubbliche e di quelle dei centri commerciali all'interno dei quali sono collocate.

15.3 Definizione di 'organico costante': ai fini del presente Accordo integrativo aziendale, per 'organico costante' si intende il personale assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato che ha maturato una anzianità non inferiore a 4 anni completi.

15.4 Ferma restando la volontà delle parti di contenere il numero di prestazioni domenicali individuali al numero necessario per soddisfare le esigenze di servizio e di sicurezza offerte dagli ipermercati, compatibilmente con le risorse e le professionalità in forza ad ogni singola unità operativa, e fatta salva la modalità di programmazione di cui al punto 12.9.2 del presenta AIA, si procederà alla turnazione degli orari di lavoro dell'organico costante il cui giorno di riposo non coincida con la domenica con criteri di equità, di attenzione alle questioni sociali, disponibilità al cambio turno e, a parità di condizioni, di valorizzazione della disponibilità manifestata nel lavoro domenicale e festivo.
Per ogni persona appartenente all'organico costante, il numero massimo esigibile di prestazioni domenicali annue, fatta salva la volontarietà individuale, è composto da 35 domeniche programmabili da ogni persona secondo quanto previsto al punto 12.9.2 del presente AIA.

15.5 Nel caso in cui le domeniche programmate, la volontarietà e gli altri strumenti adottati al fine di contenere il numero di prestazioni domenicali annue individuali, fossero più che sufficienti a soddisfare le esigenze di servizio e di sicurezza necessarie offerte dagli ipermercati, la direzione procederà a ridurre in misura corrispondente il numero di domeniche individuali. In caso contrario, ovvero, se le domeniche programmate, la volontarietà e gli strumenti adottati non fossero sufficienti a soddisfare le esigenze di servizio e di sicurezza necessarie offerte dagli ipermercati, la direzione aggiungerà alla programmazione individuale fino ad un massimo di ulteriori 4 prestazioni domenicali individuali. Di tale evenienza verrà data informazione nell'ambito delle riunioni periodiche del Modello Partecipativo di cui al titolo II del presente AIA

15.6 La programmazione della distribuzione domenicale di cui art. 12.9.2 potrà subire variazioni in presenza di esigenze tecnico organizzative e produttive determinate da fenomeni straordinari, quali ad es. tassi anomali di assenteismo, assenze non programmate, flussi eccezionali e non programmabili della clientela, della cui esistenza e consistenza verrà data tempestiva comunicazione alla persona interessata. Per le stesse eventualità, i limiti di cui ai precedenti punti 15.4 e 15.5, potranno subire variazioni per il personale con qualifiche specializzate o di difficile reperimento nel mercato del lavoro ad esempio farmacista, gastronomo preparatore, addetto ai laboratori di produzione di prodotti freschissimi, o non sostituibile per il carattere fiduciario della mansione.

15.6.0 Nella distribuzione dell'orario di lavoro settimanale verrà garantito il giorno di riposo di cui all'art. 2109 del CC, ancorché non ricadente la domenica, secondo i termini di legge e di CCNL, con l'impegno a riconoscerlo ogni 7 giorni salvo situazioni particolari e imprevedibili.

15.6.1 Al lavoratore Part-Time con un orario fino a 22 ore settimanali, che effettuerà almeno un turno al sabato e una prestazione ordinaria domenicale non inferiore a 8 ore, verranno di norma programmati su sua richiesta due giorni di riposo consecutivi nella stessa settimana. Nell'interesse della generalità del personale, tale condizione non verrà comunque applicata nei confronti di persone con comportamenti opportunistici. Ove ne sussistano le condizioni, la presente norma potrà essere applicata anche ai lavoratori part-time con un orario settimanale superiore a 22 ore.

15.6.2 Ove reso possibile dalle esigenze tecnico organizzative e produttive, per il personale a tempo parziale la programmazione ordinaria di almeno 8 ore nella giornata di domenica, sarà frazionata con uno stacco tra i turni non superiore a due ore.

15.7 Nei periodi di apertura domenicale, in caso di coincidenza del giorno di riposo settimanale come precedentemente definito, con una festività infrasettimanale o nazionale, in aggiunta alla retribuzione mensile sarà corrisposto un ulteriore importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto di cui all'art. 184 del vigente CCNL.

15.8 VARIABILE DOMENICALE
Al personale che partecipa al 'programma di miglioramento' di cui al titolo V del presente AIA, verrà inoltre destinata una ulteriore quota economica correlata al 'Premio' variabile percepito attraverso l'applicazione del 'programma di miglioramento' stesso. Tale quota sarà determinata attraverso una 'sovra pesatura' incrementale delle ore di presenza registrate a partire dalla 15. ma domenica in cui vi sia stata prestazione lavorativa, da aggiungere al calcolo del parametro legato alla effettiva presenza di cui all'art. 31 del presente A. I. A. determinando, in questo modo, un aumento del parametro stesso ed un conseguente aumento del premio individuale percepibile. A tal fine le ore prestate tra la 15.ma e la 22.ma domenica saranno moltiplicate per due (i. e. al 200%), quelle prestate tra la 23.ma e la 30.ma domenica saranno

moltiplicate per quattro (i. e. al 400%) e quelle prestate oltre la 30.ma domenica saranno moltiplicate per sei (i. e. al 600%). La somma delle ore così calcolata verrà aggiunta alla somma delle ore utili al calcolo per la determinazione del parametro individuale di effettivo lavoro. Ai fini del presente calcolo verrà preso a riferimento un importo non inferiore al 70% del 'premio base nominale individuale'.

16. FESTIVITÀ

16. 1 Le parti concordano che – dati gli attuali andamenti dei consumi e delle vendite ed il relativo contesto competitivo – nel corso delle seguenti giornate festive non venga dato corso alle aperture al pubblico:

a) Capodanno (1° gennaio);
b) Pasqua;
c) Festa del Lavoro (1° maggio);
d) Natale (25 dicembre).

Le parti si incontreranno tempestivamente per adeguare la presente normativa alle norme di legge che dovessero modificare la materia.

16.2 Per la festività di Santo Stefano (26 dicembre), non è prevista per il periodo di vigenza del presente accordo apertura al pubblico. L'eventuale apertura potrà determinarsi solo per imprescindibili esigenze di servizio ai Soci e consumatori, con particolare riferimento al comportamento della concorrenza, sentite le organizzazioni sindacali firmatarie il presente accordo.
Per la festività della Liberazione (25 aprile), nell'esprimere l'orientamento a non effettuare aperture al pubblico per la sua particolare valenza storica, politica e morale, qualora tale apertura si rendesse necessaria per il mantenimento degli obiettivi di servizio ai Soci e consumatori, con particolare riferimento al comportamento della concorrenza, la Cooperativa metterà in atto attività celebrative adatte all'importanza della ricorrenza anche in rapporto alle iniziative territoriali.

16.3 Le parti concordano che l'ampliamento delle aperture festive rispetto alla precedente negoziazione integrativa ed alla prassi, intensifichi l'utilizzo degli impianti consentendo di realizzare quote di vendite aggiuntive rispetto al tendenziale fatturato, e migliori la qualità del servizio offerto ai Soci e consumatori. Il lavoro prestato in tali giornate festive, aggiuntive rispetto alla contrattazione ed alla prassi pregresse, rappresenta pertanto un concreto indicatore quantitativo di riferimento per l'incremento della produttività del lavoro denominata "retribuzione di produttività" ai sensi e per gli effetti del DPCM del 22 gennaio 2013, consentendo l'applicazione del regime fiscale agevolato ivi previsto, sia sulle quote orarie che sulle maggiorazioni. L'agevolazione può essere applicata secondo le caratteristiche previste dall'attuale quadro normativo e dalle sue modifiche nell'ambito della compatibilità degli istituti contrattuali suddetti con i requisiti richiesti dalla legislazione per la fruizione del regime fiscale agevolato. Le parti si impegnano inoltre ad apportare in futuro le modifiche che in tal senso si rendessero necessarie per effetto di nuove normative.

16. 4 Fatta salva la volontarietà individuale, al personale appartenente al c.d. 'organico costante' di norma non sarà richiesto un numero di prestazioni festive obbligatorie individuali superiore a quello del totale delle aperture festive previste nel singolo ipermercato meno due, con un minimo di quattro ed un massimo di sei prestazioni annue.
Per la loro programmazione, si rinvia all'art. 12.9 (Partecipazione alla conciliazione dei tempi di vita) del presente AIA.

16.5 Al personale che partecipa al 'programma di miglioramento' di cui al titolo V del presente AIA, verrà destinata una ulteriore quota economica correlata al 'Premio' variabile percepito attraverso l'applicazione del 'programma di miglioramento' stesso. Tale quota sarà determinata attraverso una 'sovra pesatura' delle ore di lavoro festivo effettivamente prestato, a partire dalla prima festività eccedente la quota minima di festività obbligatorie, da aggiungere al calcolo del parametro della effettiva presenza di cui all'art. 31 del presente AIA. determinando, in questo modo, un aumento del parametro stesso ed un conseguente aumento del premio individuale percepibile.
A tal fine le ore prestate nella quinta festività saranno moltiplicate per tre, quelle prestate nella sesta festività saranno moltiplicate per quattro, quelle prestate nella settima festività saranno moltiplicate per cinque, quelle prestate oltre la settima festività saranno moltiplicate per sei. La somma delle ore così calcolata verrà aggiunta alla somma delle ore utili al calcolo per la determinazione del parametro individuale di effettivo lavoro. In caso di coincidenza della festività con una domenica già oggetto di 'sovra pesatura' per quanto previsto all'art. 16.9 del presente AIA, le due 'sovra pesature' si sommeranno.

17. PERIODI DI GODIMENTO DELLE FERIE ESTIVE

17.1 Il periodo di godimento delle ferie estive è di norma riconosciuto nell'ambito del periodo consecutivo di 18 settimane con inizio dal primo lunedì di giugno e termine con l'ultima domenica di settembre dello stesso anno.

17.2 Compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative di ogni singolo ipermercato, in ciascun anno successivo al primo biennio completo di attività dell'ipermercato stesso, a tutti i lavoratori titolari di contratto a tempo indeterminato che saranno stati assunti prima del 28 febbraio di ciascun anno, verranno programmate due settimane di ferie estive, e sarà verificata la possibilità di programmare tre settimane consecutive di ferie purché non più di una rientri nel periodo estivo stesso.

17.3 Negli ipermercati in cui viene applicata la polivalenza del personale, le disponibilità per periodo nella programmazione annuale delle ferie non verranno definite a livello di singolo reparto ma estese ai gruppi di lavoro polivalente.

17.4 In via sperimentale i permessi individuali di cui all'art. 115 del CCNL, al fine di migliorarne la fruizione e l'organizzazione del reparto, saranno richiesti attraverso il modulo allegato al presente accordo (all. d).

18. RIPRESE CON VIDEOCAMERE

Ai sensi del comma secondo dell'articolo 4 della legge 20/05/70 n° 300, si conferma quanto segue:
Premesso che Coop Liguria divisione ipermercati per esigenze di tutela del patrimonio, di sicurezza sul lavoro, di prevenzione incendi e infortuni necessita in ogni ipermercato di un efficace controllo audiovisivo meccanico a circuito chiuso, consistente in telecamere dislocate nell'area di vendita, di riserva, nel perimetro esterno dell'edificio e nei distributori di carburante, collegate con impianti visivi a disposizione del Direttore, del Responsabile della Cassa Centrale, del Responsabile della Manutenzione e Sicurezza, delle Guardie Giurate preposte alla sicurezza interna ed esterna, alle quali si applica integralmente l'articolo 2 della legge 20/05/70 n° 300, si conviene che Coop Liguria divisione ipermercati non utilizzi i succitati presidi meccanici per fini diversi da quelli succitati e, in particolare non effettui controllo a distanza dell'attività lavorativa e che qualunque situazione lavorativa incidentalmente rilevata con i succitati presidi meccanici non sarà oggetto di valutazione nei confronti del lavoratore né potrà mai dare luogo a contestazioni disciplinari.

19. ACCORDI DI AVVIO, RISTRUTTURAZIONE E CRISI

19.1 Nel reciproco riconoscimento che la promozione del lavoro passa attraverso la promozione della capacità competitiva e reddituale della Cooperativa, a fronte di nuovi insediamenti, di ristrutturazioni e/o ampliamenti di significativa entità delle strutture già esistenti, nonché a fronte di crisi ovvero di mutamento dello scenario competitivo di riferimento, le Parti avvieranno confronti preventivi tesi a definire accordi, ivi compresi quelli necessari all'eventuale attivazione di ammortizzatori sociali, finalizzati a tutelare l'investimento, l'occupazione e le capacità di competizione e sviluppo e consolidamento della Cooperativa, con particolare riferimento all'entità dell'investimento ed ai conseguenti temi di ammortamento dello stesso, alla necessità di conseguire nuove quote di mercato e di offrire adeguati livelli di servizio ovvero di difendere la capacità competitiva raggiunta.

TITOLO V: SISTEMA PREMIANTE E PROGRAMMI DI MIGLIORAMENTO

20. IMPOSTAZIONE GENERALE

20.1 Le parti considerano il sistema premiante introdotto nel 1995 ed evoluto nel corso dei successivi rinnovi in modo positivo ed efficace, per la sostanziale semplicità e comprensibilità del meccanismo che ha consentito, sussitendone le condizioni, di produrre reddito aggiuntivo con erogazioni effettivamente legate all'andamento della divisione e al contributo individuale delle persone ai programmi di miglioramenti intercorsi.

20.2 In applicazione dei punti 3, 4 e 5, comma 1, dell'art. 10 del CCNL per i dipendenti da Imprese della distribuzione cooperativa in vigore dall'1. 1. 2011, le parti concordano di attuare a livello di ogni singolo ipermercato specifici programmi di miglioramento dell'efficienza della Cooperativa, dei risultati di gestione e del servizio al Socio e consumatore.

20.3 Agli obiettivi conseguiti nella realizzazione dei programmi di miglioramento viene correlata, nel quadro dei risultati legati all'andamento economico di ogni ipermercato, una erogazione economica di entità variabile e non predeterminabile, d'ora in avanti denominata 'premio'.

20.4 L'eventuale erogazione del 'premio' agli aventi titolo, nella quota conseguita in base al raggiungimento degli obiettivi, avverrà in misura direttamente proporzionale alla effettiva presenza al lavoro degli stessi, oltreché ai parametri dell'inquadramento contrattuale individuale.

21. CONDIZIONE PRELIMINARE DI EROGAZIONE ('PARAMETRO SOGLIA')

L'erogazione del 'premio' sarà subordinata e regolata dal confronto tra l'utile netto budgetario, definito secondo i criteri aziendali allegati al presente accordo (all. B), complessivamente conseguito dagli ipermercati in cui si applica un programma di miglioramento e l'importo lordo complessivamente da erogare a titolo di 'premio' complessivamente conseguito negli stessi ipermercati.

Il 'parametro soglia' opera nel seguente modo:

a) Qualora l'utile netto budgetario sia superiore o uguale all'importo lordo complessivo da erogare, il 'premio' verrà erogato nella misura intera che sarà stata raggiunta dai dipendenti di ogni Ipermercato interessato.
b) Qualora l'utile netto budgetario sia inferiore all'importo lordo complessivo teoricamente da erogare, ma superiore a 500, 00 euro, l'importo del 'premio' sarà proporzionalmente ridotto in ragione dell'incidenza percentuale di tale utile netto sull'importo lordo complessivo del 'premio' teoricamente spettante.
c) Qualora l'utile netto budgetario sia inferiore a 500, 00 euro non vi sarà l'erogazione del 'premio', indipendentemente dall'eventuale raggiungimento dei singoli obiettivi di ogni programma di miglioramento.

22. DESTINATARI

22.1 Il sistema premiante correlato ai programmi di miglioramento è riservato al personale di Coop Liguria Divisione Ipermercati per il quale siano trascorsi quattro esercizi di bilancio annuali completi dalla data di assunzione e che si trovi in forza alla data di erogazione del 'premio', e viene calcolato limitatamente e proporzionalmente alle prestazioni effettuate in ipermercati oggetto di programma di miglioramento.

22.2 La partecipazione al sistema premiante è altresì estesa ai responsabili che concorrono ad altre forme di retribuzione variabile collegata al raggiungimento di obiettivi (esempio: DPO riservata a capi reparto, capi ufficio, capi servizio e settore, manager di processo) con assorbimento dei relativi 'premi' e conseguente erogazione di quello che, di volta in volta, risulta di maggiore entità.

22.3 In caso di trasferimenti in corso d'anno il 'premio' verrà calcolato pro-quota di competenza.

22.4 Per la determinazione del 'premio' al personale avente titolo in forza presso gli uffici centrali ovvero a servizi centrali all'interno di singoli ipermercati, si farà riferimento al programma di miglioramento attivo nell'ipermercato più prossimo alla sede di lavoro.

23. FORMAZIONE ED INFORMAZIONE

La divisione ipermercati fornirà al personale in forza ad ipermercati interessati dall'applicazione di un programma di miglioramento, ed ai suoi rappresentanti, la formazione e le informazioni relative.

24. CRITERI DI EROGAZIONE

24.1 In caso di erogazione, l'importo del 'premio' base nominale individuale, così come definito nei singoli programmi di miglioramento e conseguito in forza del raggiungimento degli obiettivi, verrà riparametrato e riproporzionato, rispettivamente, al parametro di inquadramento in atto alla data di erogazione ed alla media settimanale degli orari contrattuali individuali di lavoro applicati nel periodo di riferimento.

24.2 Verrà riconosciuto, in un'unica soluzione annuale, dopo l'approvazione da parte dell'Assemblea sociale di bilancio e in proporzione alle ore di effettiva presenza (ore ordinarie più ore straordinarie e supplementari), di assenza per ferie e permessi ex art. 115 del vigente CCNL ('RF') e di assenza per permessi sindacali retribuiti delle RSU (ed RSA concordemente nominate in luogo delle RSU e facenti funzione di RSU nelle more della loro prima elezione) di cui e nei limiti dell'art. 23 della Legge 300/70 e dell'art. 24 del vigente CCNL, e degli RLS. , di cui e nei limiti degli accordi collettivi applicati ('PERMESSI RSU/RLS'), rispetto alle ore lavorabili registrate nel corso dell'anno di riferimento, maggiorate di una quantità di ore pari al prodotto tra le ore di carenza per malattia registrate tra l'1.1 ed il 31.12 dell'anno di riferimento ed il numero di eventi di assenza per malattia registrati nello stesso periodo ed al netto di due eventi allo stesso titolo e nello stesso periodo registrati nella Divisione Ipermercati, secondo il seguente indice:

$$\frac{\text{ORE (ORDIN. +SUPPLEM. +FERIE+'RF'+'PERMESSI RSU/RLS')}}{\text{ORE (LAVORABILI) + ORE}^{2}\text{ (CARENZA MALATTIA) X [(NUMERO EVENTI DI MALATTIA) – 2]}} \text{ X 100}$$

24.3 Al fine di migliorare le condizioni lavorative del personale ed il servizio al Socio consumatore, la collocazione delle ore di permesso ex Legge 104/1992, rilasciata non per sé né per i propri figli, deve essere preventivamente concordata col proprio diretto superiore per meglio contemperare le esigenze individuali con quelle organizzative del reparto e dell'intero gruppo di lavoro. Al fine della rendicontazione, utile alla maturazione della quota di premio di cui sopra, i permessi di cui al presente paragrafo saranno richiesti attraverso il modulo allegato al presente accordo (all. C). Ove le stesse siano invece collocate unilateralmente dal lavoratore, fatte salve improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile motivate da idonea certificazione, tali eventi e tali ore saranno equiparate, ai soli fini del presente calcolo, ad eventi di malattia aggiungendo il seguente valore al denominatore dell'indice sopra esposto:

(N° ORE DI PERMESSO NON CONCORDATO EX LG 104/92) X (N° PERMESSI NON CONCORDATI EX LG 104/92)

24.4 Alle persone in gravidanza, a partire dal concepimento, ed a quelle affette da patologie oncologiche così come individuate dal comma I dell'art. 110 del vigente CCNL, o patologie di documentata equivalente gravità che richiedano assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali con le relative terapie, il calcolo del parametro della presenza verrà effettuato in relazione alle sole ore lavorabili.

24.5 Le quote di riduzione del salario variabile individuale complessivamente determinate dalla maggiorazione delle ore lavorabili come descritto ai precedenti punti 24.2, 24.3 e 24.4, verranno ridistribuite tra tutti i percettori di premio variabile in proporzione alla propria quota individuale di conseguimento come sopra determinata.

24.6 All'interno del modello partecipativo ipermercati di cui al titolo II del presente Accordo, verranno monitorati gli andamenti dell'assenteismo in tutte le sue forme, con particolare riferimento all'andamento degli infortuni in itinere, e gli effetti che esso determina sull'organizzazione del lavoro e del servizio e sui risultati di salario variabile.

24.7 Il 'premio' effettivo eventualmente erogato si intende non computabile ai fini dell'accantonamento del Trattamento di Fine Rapporto di cui alla Legge 29/5/82 n° 297 e rientra nei criteri previsti dalla Legge 135/97 ai fini del regime di decontribuzione in quanto correlato alla realizzazione di quote di vendite aggiuntive rispetto al tendenziale fatturato, di miglioramento dell'efficienza e della qualità del servizio offerto ai Soci e consumatori. Rappresenta pertanto un concreto indicatore quantitativo di riferimento per l'incremento della produttività del lavoro denominata "retribuzione di pro-

[2] Al netto di quelle medie registrate nei primi due eventi

duttività" ai sensi e per gli effetti del DPCM del 22 gennaio 2013, consentendo l'applicazione del regime fiscale agevolato. L'agevolazione può essere applicata secondo le caratteristiche previste dall'attuale quadro normativo e dalle sue modifiche nell'ambito della compatibilità degli istituti contrattuali suddetti con i requisiti richiesti dalla legislazione per la fruizione del regime fiscale agevolato. Le parti si impegnano inoltre ad apportare in futuro le modifiche che in tal senso si rendessero necessarie per effetto di nuove normative.

ALLEGATO A)

All'accordo integrativo aziendale Coop Liguria divisione ipermercati 1.7.2014 – 30.6.2016

PROGRAMMI DI MIGLIORAMENTO (anni 2014, 2015, 2016)
IPERCOOP 'CENTROLUNA' DI SARZANA, SP
IPERCOOP 'IL GABBIANO' DI SAVONA
IPERCOOP 'L'AQUILONE ' DI GENOVA
IPER COOP 'I LEUDI' DI CARASCO, GE
IPER COOP 'LE SERRE' DI ALBENGA, SV
IPER COOP 'LE TERRAZZE' DI LA SPEZIA

I) Obiettivi
Valutate le condizioni della Cooperativa e del lavoro, le sue prospettive di sviluppo, anche occupazionale, tenuto conto dell'andamento e delle prospettive della competitività e delle condizioni essenziali di redditività, le Parti individuano i seguenti obiettivi come prioritari per la realizzazione del programma di miglioramento:
a) variazione delle vendite netto IVA deflazionate per ora retribuita (d'ora in avanti definito 'incremento della redditività oraria');
b) contenimento della somma di differenze inventariali più avarie e rotture più scarichi contabili in genere (come più avanti definite);
c) rafforzamento dei livelli di qualità nell'accoglienza del consumatore.

II) Decorrenza e durata dei periodi di riferimento
Per gli ipermercati di Sarzana, di Carasco, di Genova, Savona Albenga e La Spezia: dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno compreso tra il 2014 ed il 2016.

III) Importo del 'premio' base nominale individuale
I seguenti importi lordi saranno assunti quale base di calcolo per la determinazione del 'premio' base nominale individuale spettante al solo fine del calcolo del salario variabile a ciascun dipendente avente titolo:

Valori in Euro lordi

	1° OBIETTIVO	2° OBIETTIVO	3° OBIETTIVO	
Periodo di riferimento (ANNI)	a) incremento redditività oraria	b) contenimento d. i. + avarie + rotture + scarichi	c) rafforzamento livelli qualità dell'accoglienza	TOTALE
2014-2016	468,00	351,00	351,00	1. 170,00

(Tabella 1)

Gli importi base sopra esposti si riferiscono al parametro contrattuale 144 del 4° livello a tempo pieno, con zero ore di straordinario e zero ore di assenza (escluse ferie/'Rf', 'permessi RSU, RSaU ed RLS '), conseguibili a fronte del pieno superamento del parametro 'soglia' e del raggiungimento del 100% di ciascuno dei tre singoli obiettivi e da riproporzionare in base alla presenza individuale secondo quanto regolato dall'art. 31 dell'AIA così come rinnovato all'art. 2 del presente accordo .

Ai fini della determinazione delle compensazioni incrementali per il lavoro domenicale e festivo di cui ai punti 15.8 e 16.5 del presente AIA, il valore di riferimento del 'premio' base nominare come sopra definito è di 1.130,00 euro lordi.

MISURAZIONE E CORRELAZIONE ECONOMICA DEGLI OBIETTIVI
PARAMETRO RELATIVO ALLA 'VARIAZIONE DELLA REDDITIVITÀ ORARIA'

MISURATORE:
VOP (vendite per ora pagata); consistente nel rapporto tra gli incassi al netto IVA registrati tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre di ciascun anno e il numero di ore a qualunque titolo retribuite a tutto il personale dipendente dell'ipermercato nel corso dello stesso periodo:

$$VOP = \frac{\text{SOMMA INCASSI NETTO IVA (euro)}}{\text{SOMMA ORE RETRIBUITE (ore)}} \text{ dall'1/1 al 31/12}$$

OBIETTIVO:
Incrementare in termini reali (quindi al netto dell'inflazione) il VOP dell'anno precedente. Per il calcolo del tasso inflattivo si prende a riferimento la variazione percentuale dell'indice medio annuo ISTAT 'famiglie operai e impiegati' relativo al periodo di riferimento rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente.

$$OBIETTIVO = \frac{\text{VOP (anno di riferimento)}}{\text{VOP (anno precedente) incrementato del tasso inflattivo ISTAT}} = 1{,}007$$

'PREMIO':Per l'individuazione della quota di 'premio' base nominale individuale correlata al presente obiettivo, si farà riferimento alla seguente tabella:

Incremento VOP (%)	<0	0	0,34	0,67	**0,70**	1,03	1,36	1,70	2,03	2,36
Premio (%)	40,00	50,00	67,01	83,50	**100**	103,98	107,95	112,05	116,03	120,00
Valore (Euro lordi)	187,20	234,00	313,61	390,78	**468,00**	486,62	505,21	524,39	543,02	561,60

(Tabella 2)

A fronte di oscillazioni in negativo della 'redditività oraria' (VOP) la percentuale di quota di 'premio' base nominale individuale erogabile sarà comunque pari al 40%.
A fronte di incrementi di 'redditività oraria' superiori al 2,36% la percentuale di quota di 'premio' base nominale individuale erogabile sarà comunque non superiore al 120%.
Per incrementi compresi tra lo 0 ed il 2,36%, intermedi ai capisaldi sopra previsti in tabella 2), la percentuale di quota di 'premio' base nominale individuale erogabile sarà riproporzionata al corrispondente valore di scala compreso tra 50 e 120.

'Forfetizzazione consensuale di eventi esterni' (apertura /chiusura di punti di vendita di grandi dimensioni, variazioni significative delle superfici di vendita)
Si concorda che in occasione di aperture e/o chiusure di punti di vendita - propri e/o concorrenti - con superficie superiore o uguale a 2.500 metri quadrati, inseriti in Centri Commerciali che insistono nel medesimo bacino di utenza dell'Ipercoop oggetto del presente programma di miglioramento, ovvero in presenza di ampliamenti e/o riduzioni della superficie dell'area di vendita - propria e/o concorrente con le caratteristiche sopra descritte - in misura superiore o uguale al 10% di quella del periodo precedente, l'obiettivo relativo ai periodi di riferimento direttamente interessati potrà consensualmente essere sostituito come segue:

OBIETTIVO
raggiungere il valore di VOP definito dalla Cooperativa in sede di preventivo vendite per il periodo di riferimento:

$$\text{Obiettivo:} \frac{\text{VOP (Risultato periodo di riferimento)}}{\text{VOP (Preventivo)}} \times 100 = 100$$

Per l'individuazione della quota di 'premio' base nominale individuale correlata all'obiettivo così consensualmente modificato secondo quanto precedentemente esposto, si farà riferimento alla seguente tabella:

Cfr/prev.	<=97%	=97%	=98%	=99%	**=100%**	=101%	=102%	=103%	=104%	=105%
Perc. 'Premio'	40,00	50,00	67,01	83,50	**100**	103,98	107,95	112,05	116,03	120,00
Valore (Euro lordi)	187,20	234,00	313,61	390,78	**468,00**	486,62	505,21	524,39	543,02	561,60

(tabella 3)

A fronte di variazioni della redditività oraria (VOP) inferiori al 97 per cento rispetto al preventivo, la percentuale di quota di 'premio' base nominale individuale erogabile sarà comunque pari al 40%.
A fronte di variazioni superiori al 105 per cento rispetto al preventivo, la percentuale di quota di 'premio' base nominale individuale erogabile sarà comunque pari al 120%.
Per variazioni comprese tra il 97 e 105 per cento rispetto al preventivo, intermedie ai capisaldi sopra previsti, la percentuale di quota di 'premio' base nominale individuale erogabile sarà riproporzionata al corrispondente valore di scala compreso tra 50 e 120.

Durata della 'forfetizzazione consensuale di eventi esterni'
Le Parti si danno reciprocamente ed esplicitamente atto che l'eventuale adozione della sopra illustrata 'forfetizzazione consensuale di eventi esterni', sarà tassativamente limitata al solo Periodo di riferimento oggetto di adozione, con ciò intendendo che per i Periodi successivi l'obiettivo tornerà automaticamente e quindi senza bisogno di ulteriori formalizzazioni e/o comunicazioni, a quello descritto al punto III del presente programma di miglioramento.

PARAMETRO RELATIVO AL CONTENIMENTO DELLA SOMMA DI DIFFERENZE INVENTARIALI PIÙ AVARIE E ROTTURE PIÙ SCARICHI CONTABILI IN GENERE.

MISURATORE:
Incidenza in percentuale del valore al lordo di IVA della somma delle differenze inventariali, delle rotture e degli scarichi contabili in genere registrato tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre di ciascun anno rispetto al valore al lordo di IVA dell'incasso registrato nello stesso periodo.

OBIETTIVO:
Contenere – in valore assoluto – il misuratore sopra definito al di sotto dell'1,21% (le Parti si danno atto che tale obiettivo, registrato con il metodo FiFo, è equivalente a quello dell'1,45% registrato con il metodo RIM)

'PREMIO':
Per l'individuazione della quota di 'premio' base nominale individuale correlata al presente obiettivo, si farà riferimento alla seguente tabella:

Valore assoluto %-le avarie scarichi e D. I. :	>1,45%	= 1,45%	= 1,39%	= 1,34%	= 1,27%	**= 1,21%**	<=1,17%	<=1,13%
Perc. Premio%	0	50,00	62,50	75,00	87,50	**100,00**	105,00	110,00
Valore (Euro lordi)	0,00	175,50	219,38	263,25	307,13	**351,00**	368,55	386,10

(tabella 4)

A fronte di incidenze di D. I. più avarie rotture e scarichi superiori all'1,45% degli incassi, non vi sarà l'erogazione del 'premio'. A fronte di incidenze di D. I. più avarie rotture e scarichi inferiore all'1,13% degli incassi, la percentuale della quota di 'premio' base nominale individuale erogabile sarà comunque pari al 110%.
Per le incidenze di D. I. più avarie rotture e scarichi comprese tra l'1,45% e l'1,13% degli incassi, intermedie ai capisaldi sopra previsti, la percentuale di quota di 'premio' base nominale individuale erogabile sarà riproporzionata al corrispondente valore di scala compreso tra 50 e 110.

C) PARAMETRO RELATIVO ALLA QUALITÀ NELL'ACCOGLIENZA:

MISURATORE:
Incidenza in percentuale del numero di clienti, sul numero totale degli intervistati, che esprimono un giudizio positivo sulla qualità dell'accoglienza nell'ambito dello studio professionale commissionato ad una Società incaricata da Coop Liguria Divisione ipermercati

OBIETTIVO:
Mantenere il misuratore come sopra definito sull'incidenza tra l'80% e l'85% di clienti soddisfatti sul totale dei clienti intervistati.
Viene confermato il 'superpremio alla qualità del servizio' (fino al 10% in più della quota di premio per risultati compresi tra 86 e 90 clienti soddisfatti su 100).

'PREMIO'
Per l'individuazione della quota di 'premio' base nominale individuale correlata al presente obiettivo, si farà riferimento alla seguente tabella:

Tasso di soddisfazione	<= 70,00%	72,50%	75,00%	77,50%	**Tra 80% e 85%**	>85%	>=90%
Perc. Premio %	50,00	62,50	75,00	87,50	**100,00**	105,00	110,00
Valore 2006 (Euro lordi)	175,50	219,38	263,25	307,13	**351,00**	368,55	386,10

(Tabella 5)

A fronte di incidenze di clienti soddisfatti inferiori al 70% degli intervistati, la percentuale della quota di 'premio' base nominale individuale erogabile sarà comunque pari al 50%. A fronte di incidenze di clienti soddisfatti comprese tra l'80 e l'85% degli intervistati, la percentuale della quota di 'premio' base nominale individuale erogabile sarà comunque pari al 100%. A fronte di incidenze di clienti soddisfatti superiore al 90% degli intervistati, la percentuale della quota di 'premio' base nominale individuale erogabile sarà comunque pari al 110%.
A fronte di incidenze comprese tra 70 e 80% e tra 85 e 90%, intermedie ai capisaldi sopra previsti, le percentuali di quota di 'premio' base nominale individuale erogabile saranno riproporzionate ai corrispondenti valori di scala compresi, rispettivamente, tra 50 e 100% e tra 100 e 110%.

Ristrutturazioni.
L'attenzione al socio consumatore è l'elemento centrale ed imprescindibile nell'adempimento della missione statutaria della cooperativa, oltre ad essere elemento strategico per la sua capacità competitiva e quindi per la sua sopravvivenza imprenditoriale. Per questo motivo in occasione di fenomeni che possano anche solo potenzialmente produrre una diminuzione del servizio al cliente, quali ad esempio l'esecuzione di rilevanti operazioni di ristrutturazione concomitanti l'attività di vendita, è dovere ed interesse di tutti i lavoratori presidiare con la massima attenzione la qualità dell'accoglienza al cliente, al fine di compensare almeno parzialmente il disagio, rendendo quindi maggiormente importante il raggiungimento di questo obiettivo. Per contro Coop Liguria Divisione ipermercati si impegna a riferire il misuratore di questo parametro unicamente alla **qualità dell'accoglienza**, avendo cura di non inserirvi altri elementi di ser-

vizio non direttamente riconducibili all'accoglienza stessa (quali, ad esempio, gli accessi, la presenza dei prodotti, l'ordine e la pulizia ecc.) che possano essere stati condizionati da operazioni di ristrutturazione, concomitanti la fase di interviste alla clientela, della parte prevalente della superficie di vendita in orario di apertura al pubblico.

Norma transitoria e finale

Le Parti concordano che i parametri individuati nel presente Programma di miglioramento potranno essere oggetto di verifica biennale. Le eventuali modifiche, che potranno riguardare esclusivamente i parametri, con esplicita esclusione degli importi complessivi, degli obiettivi e del meccanismo applicativo, potranno essere attuate solo con reciproco accordo delle Parti stipulanti.

Le Parti si danno espressamente atto che l'eventuale ricorso a tale verifica consensuale non costituirebbe un nuovo ciclo contrattuale né potrà dar luogo ad alcuna forma vertenziale.

Copia del presente programma di miglioramento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2, comma 6°, D. L. 25 marzo 1997, n° 67 (disposizioni urgenti per favorire l'occupazione) e dell'art. 3, comma 2°, del D. L. 14 giugno 1996 n° 318, convertito, con modificazioni, in Legge 29 luglio 1996 n° 402 (Disposizioni urgenti in materia previdenziale e di sostegno al reddito) verranno depositati, a cura di Coop Liguria Divisione ipermercati a mezzo lettera raccomandata, presso gli Uffici competenti entro i termini decorrenti dalla firma del testo definitivo.

ALLEGATO B)

All’accordo integrativo aziendale Coop Liguria divisione ipermercati 1.7.2014 – 30.6.2016

CONTO ECONOMICO BUDGETARIO
DELLA GESTIONE CARATTERISTICA (COMMERCIALE) DI UN IPERMERCATO

RICAVI (+)
+ margine lordo
- Differenze inventariali ed avarie
= margine netto

COSTI (-)
+ Personale
+ ammortamenti attrezzature
+ altri costi diretti
= TOTALE COSTI DIRETTI
SPESE GENERALI
SALDO ONERI / BENEFICI FINANZIARI

UTILE NETTO BUDGETARIO (=)

§§§

ALLEGATO C)

All'accordo integrativo aziendale Coop Liguria divisione ipermercati 1.7.2014 – 30.6.2016

COOP LIGURIA
SOCIETA' COO-
PERATIVA
DI CONSUMO

RICHIESTA DI PERMESSO EX LEGGE 104/1992 PER IL PERIODO: _____

COGNOME: _____ **NOME:** _____

DATA: _____ **FIRMA:**_____

Ai fini del calcolo di cui all'art. 31 del vigente AIA, la presente richiesta

❒ **È STATA CONCORDATA**

❒ **NON È STATA CONCORDATA**

Il Capo Reparto:_____

NOTA : IN CASO DI MANCATO ACCORDO, A CAUSA DI IMPROCRASTINABILI ESIGENZE DI ASSISTENZA E DI TUTELA DEL DISABILE, SARÀ VALUTATA LA IDONEITÀ DELLA CERTIFICAZIONE CHE IL LAVORATORE PUÒ DECIDERE DI FAR PERVENIRE ALLA COOPERATIVA.

✂----------

COOP LIGURIA
SOCIETA' COO-
PERATIVA
DI CONSUMO

RICHIESTA DI PERMESSO EX LEGGE 104/1992 PER IL PERIODO: _____

COGNOME: _____ **NOME:** _____

DATA: _____ **FIRMA:**_____

Ai fini del calcolo di cui all'art. 31 del vigente AIA, la presente richiesta

❒ **È STATA CONCORDATA**

❒ **NON È STATA CONCORDATA**

Il Capo Reparto:_____

NOTA : IN CASO DI MANCATO ACCORDO, A CAUSA DI IMPROCRASTINABILI ESIGENZE DI ASSISTENZA E DI TUTELA DEL DISABILE, SARÀ VALUTATA LA IDONEITÀ DELLA CERTIFICAZIONE CHE IL LAVORATORE PUÒ DECIDERE DI FAR PERVENIRE ALLA COOPERATIVA.

ALLEGATO D)

All'accordo integrativo aziendale Coop Liguria divisione ipermercati 1.7.2014 – 30.6.2016

COOP LIGURIA
SOCIETA' COO-
PERATIVA
DI CONSUMO

RICHIESTA DI PERMESSO R.F. PER IL GIORNO: _____

COGNOME: _____ **NOME:** _____

DATA DI PRESENTAZIONE RICHIESTA: _____ **FIRMA:**_____

❒ **CONFERMATO**

❒ **NON CONFERMATO**

Il Capo Reparto:_____

✂----------

COOP LIGURIA
SOCIETA' COO-
PERATIVA
DI CONSUMO

RICHIESTA DI PERMESSO R.F. PER IL GIORNO: _____

COGNOME: _____ **NOME:** _____

DATA DI PRESENTAZIONE RICHIESTA: _____ **FIRMA:**_____

❒ **CONFERMATO**

❒ **NON CONFERMATO**

Il Capo Reparto:_____

GESTIONE DELLE PAUSE PREVISTE DALLA'AIA
E DI QUELLE PREVISTE DALL'ATTUALE REGOLAMENTO AZIENDALE
(RIFERIMENTO SINTETICO)

Informazione data il 20.10.2014 nell'ambito della stipula dell'AIA

1. Le pause sono:
    a. 10" se orario >= 4 ore
    b. 15" se orario >= 5 ore
    c. 10" per ogni turno se orario spezzato
    d. 20" se il turno contiene il 'periodo pasto'
2. Nel turno secco sotto le 4 ore non c'è pausa
3. le pause sono alternative e non cumulabili
4. la pausa pasto è riconosciuta anche se il turno inizia o finisce con i capisaldi per periodo pasto (11-14 e 19-21)
5. la pausa di ogni turno va recuperata in un'unica soluzione all'inizio o alla fine del turno stesso
6. la modalità di recupero (prima o dopo) va concordata preventivamente col CR
7. la pausa deve essere sempre preventivamente autorizzata e timbrata